



universität
wien

MAGISTERARBEIT

Titel der Magisterarbeit

„Frauen und Männer in nicht-traditionellen Berufen“

Verfasserin

Marion Platteter, Bakk.rer.soc.oec

gemeinsam mit

Kerstin Neumann, Bakk.rer.soc.oec

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

(Mag. rer. soc. oec.)

Wien, 2011

Studienkennzahl lt. A 066 915

Studienblatt:

Studienrichtung lt. Magisterstudium Betriebswirtschaft

Studienblatt:

Betreuerin / Betreuer: Mag.^a Dr.ⁱⁿ Sabine Blaschke

Vorwort und Danksagung

Die Erstellung der vorliegenden Magisterarbeit erfolgte im Zuge der Zusammenarbeit mit meiner Kollegin Frau Kerstin Neumann, Bakk.rer.soc.eoc. Ich widmete mich hierbei vorrangig dem empirischen Teil sowie dem Exkurskapitel wobei sich meine Kollegin auf den theoretischen Teil konzentrierte. Daher können die nachfolgenden Kapitel 2 bis 4 Frau Neumann und die Kapitel 5 und 6 mir zugeschrieben werden. Trotz dieser Arbeitsaufteilung haben wir stets gut zusammengearbeitet und uns bei etwaigen Problemen gegenseitig unterstützt und geholfen.

Mein Dank gilt unter anderem meiner Betreuerin Frau Dr. Sabine Blaschke, die mich während meiner Magisterarbeit betreut und unterstützt hat. Ganz besonders möchte ich mich auch bei meiner Kollegin Kerstin Neumann, Bakk.rer.soc.oec für die großartige Zusammenarbeit während der Erstellung dieser Arbeit bedanken.

Weiters möchten ich mich herzlich bei all jenen Personen bedanken, die sich bereitwillig zur Verfügung gestellt haben die an sie gerichteten Fragen nach besten Wissen und Gewissen zu beantworten und es somit ermöglichten die empirische Studie erstellen zu können.

Auch möchte ich mich im Besonderen bei meinen Eltern Brigitte und KommR. Walter Platteter sowie bei meinem Bruder Dipl.-Päd. Markus Platteter für ihre großartige Unterstützung während meiner Studienzeit.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung (Neumann, Platteter)	8
2 Theoretische Ansätze (Neumann).....	12
2.1 Geschlechterstereotype	12
2.2 Geschlechterdiskriminierung.....	13
2.2.1 Direkte bzw. unmittelbare Diskriminierung	14
2.2.2 Indirekte bzw. mittelbare Diskriminierung	14
2.3 Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation.....	15
2.3.1 Vertikale Segregation	16
2.3.2 Horizontale Segregation	17
2.4 Einflussfaktoren des beruflichen Werdegangs.....	20
3 Empirische und statische Analysen des Arbeitsmarktes mit Schwerpunkt Österreich (Neumann).....	21
3.1 Arbeitsmarktentwicklung in Österreich.....	21
3.1.1 Frauen-/Männerberufe.....	22
3.1.2 Frauen- bzw. Männeranteil in den jeweiligen beruflichen Positionen	30
3.1.3 Frauen- bzw. Männeranteil in den Branchen.....	31
3.1.4 Atypische Beschäftigungsformen	33
3.2 Berufliche und schulische Ausbildung.....	37
3.2.1 Geschlechtsspezifisches Bildungsniveau	38
3.2.2 Geschlechtsspezifische Schulausbildung	41
3.2.3 Geschlechtsspezifische Lehrausbildung.....	42
3.2.4 Geschlechtsspezifische Hochschulausbildung	45
3.3 Geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen	51
3.3.1 Einkommensdifferenzen in Bezug auf Ausbildung	52
3.3.2 Einkommensdifferenzen in Bezug auf Alter	54
3.3.3 Einkommen unselbstständig Erwerbstätiger.....	57
3.3.4 Einkommen selbstständig Erwerbstätiger.....	60
4 Frauen und Männer in nicht-traditionellen Berufen (Neumann)	63
5 Exkurs: Maßnahmen zur Erleichterung der weiblichen Erwerbstätigkeit (Platteter).....	69
5.1 Karenz.....	69

5.2	Gender Mainstreaming.....	74
5.2.1	Definition und Herkunft	74
5.2.2	Vorgehensweise und Ziele	75
5.2.3	Sechs-Schritte-Modell.....	75
5.3	Work-life-Balance.....	78
5.3.1	Begriffsabgrenzung.....	79
5.3.2	Nutzeffekt positiver Work-Life-Balance Maßnahmen	80
5.3.2.1	Nutzeffekte für MitarbeiterInnen	81
5.3.2.2	Nutzeffekte für Unternehmen	82
5.3.2.3	Nutzeffekte für die Gesellschaft bzw. den Staat.....	82
5.3.3	Betriebliche Gestaltungsbereiche zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	83
5.3.4	Familienbewusste Arbeitszeitgestaltung.....	84
5.4	Mentoring und Networking	88
5.5	Potenzial der Maßnahmen gegen horizontale Segregation	92
6	Empirische Studie (Platteter).....	95
6.1	Fragestellung	95
6.2	Methodik.....	96
6.3	Charakteristika der untersuchten Berufsgruppen.....	98
6.4	Ergebnisse	101
6.5	Konklusion.....	120
	Anhang A (Neumann, Platteter).....	122
	Anhang B (Neumann, Platteter).....	124
	Anhang C (Neumann, Platteter).....	125
	Anhang D (Platteter)	126
	Literaturverzeichnis.....	127

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Glasdecke in der Organisationspyramide	16
Abb. 2:	Glaswände in der Organisationspyramide	19
Abb. 3:	Unselbständig Erwerbstätige nach beruflicher Tätigkeit und Geschlecht (2009).....	31
Abb. 4:	Erwerbstätige nach Branchen und Geschlecht (2009)	32
Abb. 5:	Entwicklung des Bildungsniveaus der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren	39
Abb. 6:	Schulbesuch an Berufsbildenden Schulen nach Geschlecht und Fachrichtung (2007/2008).....	42
Abb. 7:	Die 10 häufigsten Lehrabschlüsse nach Lehrberuf (2006/2007)	44
Abb. 8:	Bruttostundenverdienste 2006 nach höchster abgeschlossener Bildung und Geschlecht	52
Abb. 9:	Teilzeitquote berufstätiger Frauen nach höchster abgeschlossener Bildung, 1997 und 2007	53
Abb. 10:	Bruttojahreseinkommen (Median) unselbständig beschäftigter Frauen in Österreich nach Alter und Berufsgruppe 2007	54
Abb.11:	Bruttojahreseinkommen (Median) unselbständig beschäftigter Männer in Österreich nach Alter und Berufsgruppe 2007	55
Abb. 12:	Zusammenwirken von Gesellschaft, MitarbeiterInnen und Unternehmen in Bezug auf WLB-Maßnahmen	81
Abb. 13:	Komponenten für ein erfolgreiches Netzwerk	91

Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Die häufigsten Berufsfelder von Männern und Frauen in Österreich Reihung nach den 10 häufigsten Berufen der Frauen (2007)	23
Tab. 2:	Die häufigsten Berufsfelder von Männern und Frauen in Österreich Reihung nach den 10 häufigsten Berufen der Männer (2007).....	24
Tab. 3:	Segregation der Berufe (1998)	26
Tab. 4:	Erwerbstätigenkonzepte	34
Tab. 5:	Bildungsniveau der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren.....	40
Tab. 6:	Lehrlinge im ersten Lehrjahr nach Fachrichtung und Geschlecht im Jahr 2006/2007	43
Tab. 7:	Belegte Studien an öffentlichen Universitäten nach Fachrichtungen (2007/2008).....	45
Tab. 8:	Belegte Studien an Fachhochschulen nach Fachrichtungen (2007/2008).....	48
Tab. 9:	Studienabschlüsse an öffentlichen Universitäten nach Fachrich- tungen (2006/2007).....	49
Tab. 10:	Studienabschlüsse an Fachhochschulen nach Fachrichtungen (2006/2007).....	50
Tab. 11:	Einkommensnachteil von Frauen nach sozialer Stellung 2007	57
Tab. 12:	Einkommensverteilung und Anzahl unselbständig Erwerbstätiger nach ÖNACE-Abschnitten (2007)	58
Tab. 13:	Mittlere Jahreseinkünfte der selbständig Erwerbstätigen nach Branchen 2005.....	61
Tab. 14:	Mittlere Jahreseinkommen der selbständig Erwerbstätigen nach Schwerpunkten 2005	62
Tab. 15:	Stellung im Beruf vor und nach der Geburt eines Kindes (2006)	71
Tab. 16:	Entwicklung des Männeranteils an Elternkarenz in Prozent.....	73

Tab. 17:	Gestaltung politischer Prozesse nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming	76
Tab. 18:	Befragungsstruktur der qualitativen Studie	96

Abkürzungsverzeichnis

Abs.....	Absatz
Art.	Artikel
bspw.....	beispielsweise
bzgl.	bezüglich
bzw.....	beziehungsweise
ca.	circa
d.h.	das heißt
etc.	et cetera
gem.....	gemäß
LFK	Labour-Force-Konzept
LUK.....	Lebensunterhaltskonzept
max.....	maximal
Mio.	Millionen
Mrd.....	Milliarden
o.J.	ohne Jahresangabe
sog.	so genannte(n)
z.B.....	zum Beispiel

1 Einleitung

In Bezug auf geschlechtsspezifische Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern kann aufgezeigt werden, dass das vergangene Jahrhundert insbesondere durch die Einführung des Wahlrechts für Frauen, die eigenmächtige Bestimmung des eigenen Körpers aber auch der Zugang zu Bildungsstätten Frauen neue Chancen und Möglichkeiten geboten hat um der Gleichberechtigung einen Schritt näher zu kommen. Neben diesen imposanten und frauenpolitisch essentiellen Errungenschaften, konnten sich Frauen ebenfalls eine für sie positive Veränderung am Arbeitsmarkt erkämpfen. War es für eine Frau bis zum Jahr 1976 in Österreich ausschließlich mit der Einwilligung bzw. der Erlaubnis ihres Ehegatten möglich einer Arbeit nachzukommen, ist dieser Zustand etwa 30 Jahre später für die heutige weibliche Generation kaum mehr vorstellbar.

Obwohl die unter anderem eben angeführten Errungenschaften Frauen in der Vergangenheit eine Verbesserung ihrer Rechte geschaffen haben, kann man jedoch nach wie vor nicht von einer bestehenden kompletten Gleichstellung von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft sprechen. Vor allem am Arbeitsmarkt ist diese herrschende Ungleichheit deutlich sichtbar. Ist es Frauen zwar mittlerweile möglich problemlos berufstätig zu sein, sehen sie sich jedoch nach wie vor mit einer Reihe geschlechtsspezifischer Barrieren konfrontiert. Denn neben der Tatsache, dass Frauen im Schnitt ein deutlich niedrigeres monatliches Einkommen als ihre männlichen Kollegen erzielen, müssen diese außerdem oftmals höhere Qualifikationen sowie eine bessere Ausbildung vorweisen, um Ihre Chance auf einen Karriereaufstieg zu verbessern. Neben diesen Umständen erweist sich der Sprung in die Managementebene bzw. in Führungspositionen für Frauen als erheblich schwieriger, da sich diese mit einer Mehrzahl von Barrieren konfrontiert sehen als dies bei Männern der Fall ist.

Als mögliche Ursache für diese nach wie vor vorherrschenden Ungleichheiten, insbesondere am Arbeitsmarkt können mehrere Faktoren angeführt werden. Zum einen kann das traditionelle Bild der gesellschaftlichen Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern genannt werden wobei der Mann für den Verdienst und die Frau für die Familie und den Haushalt zuständig ist. Außerdem kann das Fehlen von weiblichen Vorbildern in der Arbeitswelt oder aber auch geschlechtsstereotypische Berufsgruppen, welche sich vorwiegend an männlichen Interessen und Arbeitsbedingungen orientieren, als mögliche Gründe der arbeitsspezifischen Ungleichheiten genannt wer-

den. Zusätzlich kann der Umstand dass junge Frauen fortwährend hauptsächlich jene Ausbildungswege wählen, welche in traditionellen „Frauenberufen“ münden wobei hier die Entlohnung meistens unter der von vergleichbaren „Männerberufen“ liegt, weiters als Erklärungsansatz für die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation angeführt werden.

Jedoch existieren hiervon abweichende Berufsentscheidungen wenn bspw. eine Frau oder ein Mann einen für das jeweilige Geschlecht untypischen Beruf ergreift. Hierbei kann allerdings die Gefahr bestehen, dass die Geschlechter aufgrund ihrer geschlechtsuntypischen Berufswahl verschiedene Formen der Benachteiligung erfahren.

Das Ziel der nachfolgenden Magisterarbeit stellt die Untersuchung der oftmals in der bestehenden Literatur auftauchenden Hypothese, dass es insbesondere Frauen häufig sehr schwer fällt in einem männertypischen bzw. auch –dominierten Beruf Fuß fassen und sich in diesem behaupten zu können, dar. Anhand der von uns durchgeführten qualitativen empirischen Studie in Form von persönlichen Interviews wird versucht diese Annahme zu überprüfen.

Um hierfür relevantes Hintergrundwissen erlangen zu können befassen sich die ersten Kapitel dieser Arbeit mit den Ursachen und den damit verbundenen Auswirkungen der vorherrschenden Ungleichbehandlung vor allem in Bezug auf Einkommensunterschiede, bis hin zur Diskriminierung der Geschlechter auf dem österreichischen Arbeitsmarkt. Weiters werden einige mögliche Maßnahmen aufgezeigt, welche im Stande sein könnten den stark geschlechtersegregierten Arbeitsmarkt für beide Geschlechter zugänglicher und barrierefreier zu gestalten. Hierfür wird zum einen ein Überblick über inhaltlich bedeutende theoretische Ansätze sowie bestehende statistische Studien für Frauen und Männer in nicht-traditionellen Berufen geboten, um somit ein Grundverständnis für die momentane Situation vermitteln zu können. Weiters widmet sich diese Magisterarbeit der von uns durchgeführten qualitativen Studie. Hierfür wurden zum einen Männer in Frauenberufen sowie Frauen in Männerberufen in Bezug auf die erarbeiteten theoretischen Aspekte im Detail befragt.

Kapitel 2 der vorliegenden Arbeit befasst sich mit relevanten theoretischen Ansätzen, wie bspw. der Definition von Geschlechterstereotype, welche einen großen Einfluss auf die Verhaltensweisen gegenüber dem anderen Geschlecht aufweisen. Weiters wird näher auf die vorherrschende Geschlechterdiskriminierung eingegangen, wobei zum einen die direkte, bzw. unmittelbare und zum anderen die indirekte, bzw. mittelbare Form unterschieden wird. Die für die geschlechtssegregierte Arbeitswelt relevante horizontale und vertikale Segregation werden im anschließenden Unterkapitel 2.3 vorgestellt und voneinander abgegrenzt. Der Abschluss dieses Kapitels beschäftigt sich mit unterschiedlichen Einflussfaktoren des individuellen Werdegangs, welche eine hohe Verantwortung für den beruflichen Werdegang sowohl für Frauen als auch für Männer inne haben.

Kapitel 3 beschäftigt sich mit bereits erhobenen statistischen Auswertungen des österreichischen Arbeitsmarktes. Hierfür werden zunächst im Unterkapitel 3.1 mithilfe von statistischen Analysen bestimmte Berufsgruppen anhand geschlechtsspezifischer Beschäftigungsquoten entweder in typische Frauen- oder Männerberufe unterteilt. Weiters wird der jeweilige Frauen- bzw. Männeranteil sowohl in den jeweiligen beruflichen Positionen als auch Branchen aufgezeigt. Abschließend beinhaltet dieses Unterkapitel eine Übersicht über diverse atypische Beschäftigungsformen, welche insbesondere für erwerbstätige Frauen eine große Rolle spielen, da diese oftmals aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen nicht in der Lage sind einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen. Die geschlechtsspezifische berufliche und auch schulische Ausbildung wird im Unterkapitel 3.2 erörtert. Die im Zuge der statistischen Analysen erhobenen Einkommensdifferenzen in Bezug auf Ausbildung und Alter sowie die Erkenntnisse über das Einkommen von selbstständigen als auch unselbstständigen Erwerbstätigen werden in Kapitel 3.3 näher erläutert.

Ein kurzer Einblick in die Problematik der existierenden Zweigeschlechtlichkeit am Arbeitsmarkt wird im Kapitel 4 geboten, wobei die These des „weiblichen Arbeitsvermögens“ erläutert wird. Weiters werden Studien und Untersuchungen zur Thematik „Frauen und Männer in nicht-traditionellen Berufen“ vorgestellt und deren Ergebnisse erläutert und einander gegenübergestellt.

Um der Schlechterstellung der Frauen am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken und verringern zu können, wurden in der Vergangenheit bereits einige unterschiedliche Konzepte entwickelt. Einige dieser werden im anschließenden Exkurskapitel 5 beschrieben. Neben der Einführung der Väterkarenz, dem Konzept des Gender Mainstreamings, welches eine Gleichstellung beider Geschlechter zum Ziel hat, sowie dem Work-Life-Balance, welches innerhalb unserer Gesellschaft immer mehr an Bedeutung gewinnt werden weiters die Strategien des Mentorings und des Networkings eingehend beschrieben. Im Anschluss werden diese Maßnahmen bzw. Strategien auf ihr Potenzial die horizontale Segregation zu mindern überprüft.

Nach dem mittlerweile im Zuge dieser Arbeit vermittelten theoretischen Hintergrundwissen wird im Kapitel 6 unsere durchgeführte empirische Studie unserer Magisterarbeit präsentiert. Hierzu wird zunächst neben dem im Vorfeld gesetzten Ziel ebenfalls auf die von uns gewählte Methodik eingegangen. Da wir insgesamt 19 Personen aus vier unterschiedlichen Branchen, wobei jeweils zwei aus typischen Frauen- und zwei aus typischen Männerberufen bestanden befragten, werden diese Berufssparten zunächst eingehend beschrieben und charakterisiert. Nach der Darstellung unserer Ergebnisse werden diese danach mit den Untersuchungsergebnissen der in Kapitel 4 bereits vorgestellten Studien einander gegenübergestellt und verglichen.

2 Theoretische Ansätze

In diesem Kapitel werden, wesentliche Bezeichnungen näher definiert und Begriffsabgrenzungen vorgenommen um einen Überblick über die theoretischen Ansätze zu erhalten um damit das benötigte Hintergrundwissen für unsere empirische Studie zu erhalten. Neben dem Begriff der Geschlechterstereotype, welche entscheidend dafür sein können, welche Berufe als frauen- bzw. männertypisch bezeichnet werden, wird weiters auf die Geschlechterdiskriminierung, welche entweder in direkter bzw. unmittelbarer oder in indirekter bzw. mittelbarer Weise auftreten kann, eingegangen. Weiters wird im Unterkapitel 2.3. die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation vorgestellt welche entweder in horizontaler oder vertikaler Form auftreten kann. Das nachfolgende Kapitel 2.4. beschäftigt sich mit maßgeblichen Einflussfaktoren welche die berufliche Laufbahn der individuellen Personen grundlegend prägen.

2.1 Geschlechterstereotype

Geschlechterstereotype stellen kognitive Strukturen dar, die Wissen über typische Kategorisierungsmerkmale von Frauen und Männern enthalten. Aufgrund dieses Wissens verhalten sich Menschen entweder positiv oder negativ einer anderen Person bzw. dem anderen Geschlecht gegenüber, da Geschlechterstereotype in jedem Menschen gewisse Gefühle auslösen und somit das Handeln als auch Agieren der jeweiligen Personen oftmals unterbewusst stark beeinflussen (Stahlberg et al., 2009, S. 196).

Die Kategorisierung sowohl von Geschlechtereigenschaften als auch von geschlechterabhängigen Fähigkeiten, Einstellungen und auch Rollenverhalten tragen oftmals zur Bildung von gewissen Vorurteilen bei, da Stereotype häufig die tatsächlichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern überzeichnen und somit übergeneralisiert darstellen (Stahlberg et al., 2009, S. 196).

Neben den Globalstereotypen, welche als Stereotype über allgemeine Kategorien von Frauen und Männern verstanden werden, existieren weiters sogenannte Substereotypen. Diese bestehen aus bestimmten Merkmalen welche in Verbindung mit Globalstereotypen gebracht werden. So variieren Frauenstereotypen bspw. in Abhängigkeit von Status, Alter oder ethnischer Herkunft (Eckes, 2004, S. 174).

Stereotypen weisen grundsätzlich sowohl deskriptive als auch präskriptive Komponenten auf. Unter einem deskriptiven Stereotyp versteht man die Wahrnehmung einer Gesellschaft der typischen Frau oder des typischen Mannes (Stahlberg et al., 2009, S. 196). Hier wird somit die Rolle des jeweiligen Geschlechtes in jener Weise beschrieben, wie diese „sind“. So „sind“ Frauen dementsprechend emotional, fürsorglich und finanziell oftmals von ihrem Ehepartner, aufgrund der ihm zugesprochenen Rolle des „Ernährers“, abhängig. Wird eine dieser Annahmen verletzt folgt resultierend daraus typischerweise das Gefühl von Überraschung oder auch Verwundung (Eckes, 2004, S. 171).

Im Gegensatz dazu bestimmen präskriptive Stereotypen die Art und Weise wie die jeweiligen Geschlechter zu sein haben. Demnach „sollen“ Männer z.B. durchsetzungskräftig und selbständig sein, sowie körperliche Manneskraft aufweisen. Würden präskriptive Stereotypen bspw. Frauen als liebenswürdig und anspruchslos identifizieren, so könnte dies mit gewissen Problemen für Frauen in Führungspositionen verbunden sein, falls ihre tatsächlichen Charaktereigenschaften hiervon abweichen, indem sie z.B. zu fordernd und selbstbewusst auftreten. Denn im Falle einer Verletzung eines präskriptiven Stereotyps folgt typischerweise Ablehnung und Bestrafung (Stahlberg et al., 2009, S. 196).

2.2 Geschlechterdiskriminierung

Unter Geschlechterdiskriminierung wird die Ungleichbehandlung bzw. Benachteiligung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts verstanden (Stahlberg et al., 2009, S. 198).

Die CEDAW Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) sieht den Schutz vor Diskriminierung als Menschenrecht an (Bundeskanzleramt Österreich):

„In dieser Konvention bezeichnet der Ausdruck „Diskriminierung der Frau“ jede auf Grund des Geschlechts vorgenommene Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass die von der Grundlage der Gleichberechtigung von Mann und Frau ausgehende Anerkennung, Inanspruchnahme oder Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten der Frau - gleich, welchen Fami-

lienstands - auf politischem, wirtschaftlichem, sozialem, kulturellem, staatsbürgerlichem oder anderem Gebiet beeinträchtigt oder vereitelt wird.“ (CEDAW, Art. 1)

Es existieren verschiedene Arten von Diskriminierung, wobei man die direkte bzw. unmittelbare von der indirekten, bzw. mittelbaren Diskriminierung unterscheiden kann (Stahlberg, et al., 2009, S. 198).

2.2.1 Direkte bzw. unmittelbare Diskriminierung

Gem. § 4a (1) des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, *„wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.“*

Wenn einer schwangeren Frau eine Einstellung lediglich aufgrund ihres körperlichen Zustandes verweigert wird oder eine Geschlechtergruppe zur Gänze von einer Berufssparte ausgeschlossen wird handelt es sich in diesen Fällen um eine unmittelbare bzw. direkte Diskriminierung (Klein, 2007, S. 25).

2.2.2 Indirekte bzw. mittelbare Diskriminierung

Gem § 4a (3) des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, *„wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.“*

Als mögliches Beispiel für eine mittelbare Diskriminierung könnte die Schlechterstellung von Teilzeitbeschäftigten angesehen werden, hätten diese bspw. im Gegensatz zu Vollzeitbeschäftigten desselben Betriebes keinen Anspruch auf eine betriebliche Altersvorsorge (Klein, 2007, S. 25). Ein weiteres Beispiel könnte eine Stellenausschreibung darstellen, welche von den Bewerbern eine Mindestgröße von bspw. 170cm verlangt, da dieses Kriterium viel mehr Frauen als Männer nicht erfüllen kön-

nen. Aufgrund dieser zu erfüllenden Voraussetzung werden Frauen zwar nicht ausdrücklich jedoch aber indirekt diskriminiert (Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2007, S. 3)

2.3 Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation

Unter geschlechtsspezifischer Segregation in der Arbeitswelt, ist zum einen die Ungleichheit von Frauen und Männern insbesondere in Bezug auf die für Frauen erschwerte Erlangung besserer oder äquivalenter Positionen trotz gleichwertiger Qualifikationen und zum anderen die ungleiche Präsenz innerhalb der Berufsgruppen zu verstehen. Insbesondere wenn der Anteil eines Geschlechts in einer bestimmten Berufsgruppe unter 30 Prozent liegt, wird diese als segregiert bezeichnet (Heintz et al., 1997, S. 16). Als weiteres Merkmal kann die Tatsache aufgezeigt werden, dass Frauen bislang, ungeachtet gleicher Qualifikation und Beruf ein deutlich geringeres Einkommen erzielen als ihre männlichen Kollegen. Vor allem ist auffällig, dass die Bezahlung innerhalb männerdominierter Berufe oftmals höher ist als dies in typischen Frauenberufen der Fall ist (Teubner, 2004, S. 501). Gemäß Sengenberger kann der Leitgedanke des segregierten Arbeitsmarktes wie folgt verstanden werden:

„Leitvorstellung der Segmentation ist, daß sich der Gesamtarbeitsmarkt in eine Reihe von Teilmärkten aufgliedert, die eine innere Struktur aufweisen, mehr oder weniger gegeneinander abgeschirmt sind, möglicherweise auch mit unterschiedlichen Anpassungsformen und –instrumenten miteinander verknüpft sind und unterschiedliche Einkommens- und Beschäftigungschancen aufweisen.“ (Sengenberger, 1987, S. 53).

Zu den Formen der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation zählen sowohl die vertikale als auch die horizontale Segregation, welche nachfolgend näher erläutert werden (Wetterer & Jauk, 2007, S. 15).

2.3.1 Vertikale Segregation

Frauen in typisch männlichen Berufen erleben bezüglich beruflicher Aufstiegschancen oft den sogenannten Glasdeckeneffekt, d.h. dass sie einer unsichtbaren Hürde gegenüberstehen, welche sie nicht überwinden können um in höhere unternehmerische Hierarchieebenen zu gelangen (Williams, 1992, S. 256).

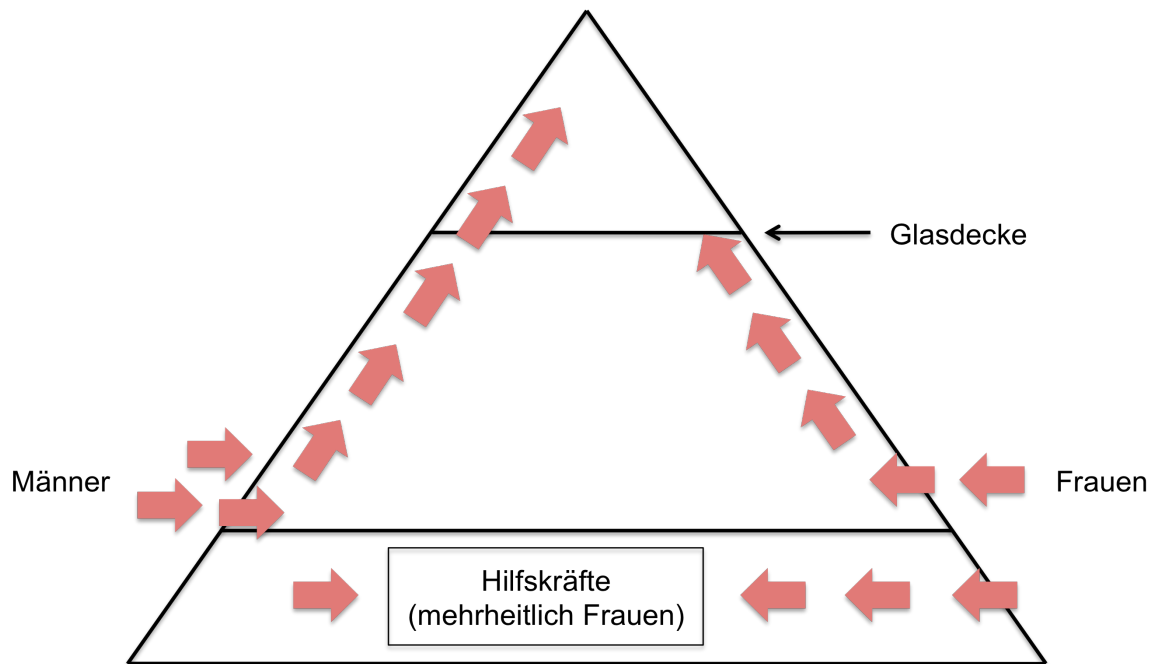


Abb. 1: Glasdecke in der Organisationspyramide (Wirth, 2001, S. 26)

„Das überall anzutreffende Phänomen, dass Frauen in ihren Berufen bis zu einem bestimmten Punkt und dann nicht mehr weiter kommen, ist unter dem Begriff gläserne Decke bekannt geworden. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass Frauen zwar die Motivation, den Ehrgeiz und die Fähigkeiten besitzen, um Führungs- und Machtpositionen zu übernehmen, aber von unsichtbaren Barrieren daran gehindert werden, nach ganz oben zu kommen (Hollstein, 2004, S. 74)“.

Gemäß einer Studie des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen geht hervor, dass Frauen in österreichischen Unternehmen lediglich mit einem Anteil von 11,3 Prozent in den höheren Führungsebenen, mit 10,7 Prozent in Aufsichtsräten und mit nur 5,8 Prozent in Vorstandspositionen anzutreffen sind. Nicht zuletzt aufgrund der Ergebnisse dieser Studie ist klar ersichtlich, dass die Chancen für Frauen

Positionen in den höheren Hierarchieebenen zu erlangen nach wie vor eine im hohen Maße mit Barrieren behaftete Herausforderung darstellt (Fuchshuber, 2006, S. 38).

2.3.2 Horizontale Segregation

Wie in Kapitel 3.1.2. „Frauen-/Männerberufe“ näher erläutert wird, konzentrieren sich Frauen und Männer vermehrt auf unterschiedliche Arbeitsbereiche. Laut Dressel und Wagner (2004) weisen lediglich fünf der 30 gängigsten Berufsgruppen einen Anteil zwischen 30 und 70 Prozent weiblicher Arbeitskräfte auf. Weiters erläutern sie, dass etwa zwei Drittel dieser Berufsgruppen als sogenannte Männerberufe bezeichnet werden können, da diese einen Frauenanteil von lediglich 30 Prozent beherbergen (Dressel & Wagner, 2004, S. 493).

Es gibt eine Reihe von Theorien über die Ursachen die zu einer geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation führen. Eine bekannte Sozialisationstheorie stellt die These des „weiblichen Arbeitsvermögen“ von Beck-Gernsheim und Ostner dar. Hierbei werden Haus- und Berufsarbeit als Tätigkeiten, welche unterschiedliche Qualifikationen, d.h. divergentes „Arbeitsvermögen“ benötigen, beschrieben. *„Während Hausarbeit Fähigkeiten wie Empathie, Geduld und Intuition verlangt und in einem überschaubaren, durch partikuläre soziale Beziehungen geprägten Kontext stattfindet, ist Berufsarbeit abstrakte, über den Markt vermittelte Arbeit, die auf spezialisiertem Sachwissen und Distanz gegenüber dem Arbeitsgegenstand beruht“* (Heintz et al., 1997, p. 27). Dementsprechend entwickeln sowohl Frauen als auch Männer ein „Arbeitsvermögen“ das sich anhand des jeweiligen Arbeitsfeldes orientiert. Das „weibliche Arbeitsvermögen“ ist somit dadurch gekennzeichnet, dass es Fähigkeiten beinhaltet, die vorwiegend für den Familienbereich bzw. familiennahe Berufe von Bedeutung sind. Laut Beck-Gernseim und Ostner ist dies der Beweggrund für Frauen einen typischen Frauenberuf zu ergreifen (Heintz et al., 1997, p. 27).

Jedoch stieß dieser Erklärungsansatz auch auf Kritik, da er zwar die weibliche Berufsentscheidung für einige Berufe begründet, allerdings nicht für alle Frauenberufe. So haben bspw. Büroberufe, welche einen Großteil der weiblichen Beschäftigten beherbergen, keinerlei familienbezogene Eigenschaften. Weiters waren einige Berufe, welche heutzutage als Frauenberufe bezeichnet werden wie bspw. LehrerIn oder VerkäuferIn, früher Männerdomänen. Darüber hinaus wird anhand empirischer Stu-

dien von Becker-Schmidt die „doppelte Vergesellschaftung“, welche dadurch gekennzeichnet ist, dass Frauen sowohl familienbezogen als auch berufsorientiert sind, deutlich wodurch die „*eindimensionale Optik*“ der These des „weiblichen Arbeitsvermögens“ widerlegt wird (Heintz et al., 1997, p. 27).

Die Tatsache, dass Frauen vorwiegend in typischen Frauenberufen und Männer größtenteils in typischen Männerberufen vertreten sind, stellt für sich noch keine Diskriminierung der Frauen am Arbeitsmarkt dar. Vielmehr liegt das Problem darin, dass die horizontale Segregation, also die geschlechtsspezifische Berufsaufteilung, auch immer Ansätze der vertikalen Segregation innehat (Kreimer, 1999, S. 21). So ist der Unterschied zwischen Frauen- und Männerberufen nicht lediglich auf die arbeitsinhaltliche Ebene zurückzuführen, sie unterscheiden sich aufgrund der Tatsache, dass Frauenberufe im Vergleich zu Männerberufen häufig als weniger qualifiziert gelten und einen deutlich geringeren Status aufweisen. Dies hat zur Folge, dass Frauenberufe schlechter bzw. geringer entlohnt werden und außerdem kaum Aufstiegsmöglichkeiten bieten (Wetterer, 1993, S. 53).

„Es gibt also eine Hierarchie zwischen Männerarbeit und Frauenarbeit, die sich auf allen Ebenen der Berufsstruktur und weitgehend unabhängig von den Inhalten der jeweiligen Berufe, Positionen und/oder Arbeitsplätzen durchsetzt“ (Wetterer, 1993, S. 53).

Die soziale Schließung, d.h. die Ausgrenzung der Frauen aus Männerberufen bzw. –arbeitsplätzen, fand geschichtlich betrachtet in drei Phasen statt. *„In der ersten Phase, zur Zeit von Manufaktur und Hausindustrie im Verlagssystem dominierte eine spezifische Form von „inclusion“ oder Einschließung, bei der Frauen (und Kinder) als Teil des Familienverbandes von Seiten des vertragsschließenden Ehemannes in den Arbeitsprozeß einbezogen und dabei von ihm direkt kontrolliert wurden“* (Wetterer, 1993, S. 55).

Seit dem Zeitpunkt als die Industriearbeit in Fabriken von freien Lohnarbeitern durchgeführt wurde, d.h. in der zweiten Phase, dominierte die Strategie der Ausschließung bzw. „exclusion“. Durch die Einführung von Arbeitsschutzgesetzen, die

unter anderem besondere Schutzmaßnahmen für Frauen vorsahen, konnten Frauen aus bestimmten Berufsbereichen ausgeschlossen werden (Wetterer, 1993, S. 55). Schlussendlich überwog in der dritten Phase die Form der „segregation“ bzw. Abgrenzung. Ziel dieser Strategie ist es eine geschlechtshierarchische Arbeitsteilung zwischen Frauen- und Männerberufen zu schaffen, wodurch gewährleistet werden soll, dass Männer Zugang zu bestimmten Ressourcen besitzen, selbst wenn die Ausgrenzung von Frauen nicht umsetzbar ist (Wetterer, 1993, S. 55).

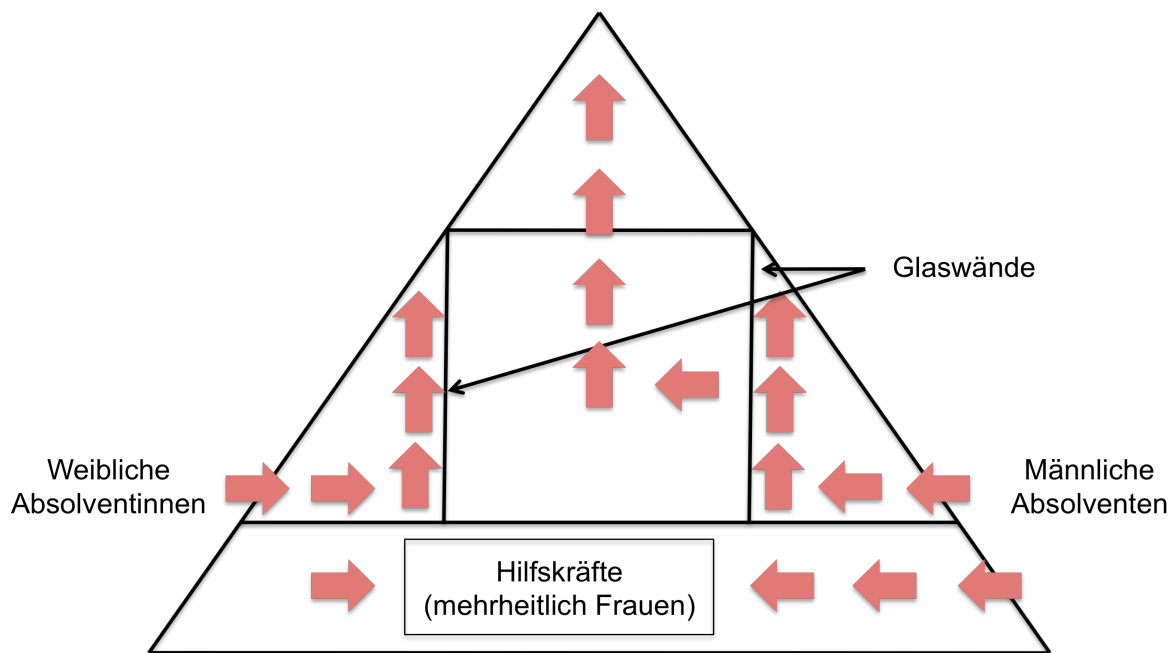


Abb. 2: Glaswände in der Organisationspyramide (Wirth, 2001, S. 48)

Abbildung 2 stellt die Problematik der geschlechtersegregierten Tätigkeiten bzw. Abteilungen innerhalb einer Organisation graphisch dar, wobei diese Trennung als sogenannte Glaswände bezeichnet werden kann.

2.4 Einflussfaktoren des beruflichen Werdegangs

Es existieren einige entscheidende Einflussfaktoren in Bezug auf den individuellen beruflichen Werdegang sowohl für Frauen als auch für Männer. Aufgrund der unterschiedlichen Charakteristika dieser Faktoren werden die Karrieren von Frauen und Männern in einem differenzierten Maße geprägt. Zu diesen Determinanten kann man unter anderem das Humankapital, individuelle Determinanten, soziale Charakteristika, demographische Determinanten sowie die Familiensituation zählen (Fuchshuber, 2006, S. 20).

Humankapital

Neben der Aneignung firmenspezifischen Wissens, beeinflusst zudem die Weiterbildung die berufliche Laufbahn der individuellen Personen entscheidend. Um eine erfolgreiche Karriere vorweisen zu können stellen Ausbildung und berufliche Erfahrung zwei der essentiellsten Einflussfaktoren dar. Jedoch fällt hierbei auf, dass diese bedeutend höhere positive Auswirkungen für die Karrierechancen von Männern als von Frauen aufweisen (Fuchshuber, 2006, S. 20).

Individuelle Determinanten

Um beruflich Erfolg verzeichnen zu können, ist es außerdem sowohl für Frauen als auch für Männer von großer Bedeutung über persönliche Karriereambitionen sowie über ausreichend Motivation und persönliche Hingabe in Hinblick auf die jeweiligen Tätigkeit zu verfügen (Fuchshuber, 2006, S. 21).

Soziale Charakteristika

Neben dem Humankapital und den individuellen Determinanten, stellen weiters soziale Charakteristika entscheidende Einflussgrößen in Bezug auf ein berufliches Weiterkommen dar. Hierbei sind vor allem Netzwerke und die Teilnahme an diversen Mentoring Programmen zu erwähnen, welche eingehender in Kapitel 5.4. (Mentoring und Networking) erläutert werden. TeilnehmerInnen an ebendiesen Programmen haben die Möglichkeit dadurch wichtige Kontakte für ihre Karriere knüpfen zu können und darüber hinaus an Insiderinformationen zu gelangen (Fuchshuber, 2006, S. 21).

Demographische Determinanten

Wie in Kapitel 4 (Frauen und Männer in nicht-traditionellen Berufen) näher beschrieben wird, fällt es Männern wesentlich einfacher sich in einer frauendominierten Domäne zu etablieren als dies bei Frauen in typischen Männerberufen der Fall ist. Männer sehen sich darüber hinaus mit eindeutig weniger Barrieren konfrontiert eine leitende Position in einem Frauenberuf zu erlangen als umgekehrt (Fuchshuber, 2006, S. 21). Außerdem werden diese in der Regel von ihren Kolleginnen bereitwillig in das Kollegium aufgenommen und erfahren hierbei oftmals ein hohes Maß an Akzeptanz (Williams, 1992, S. 234).

Familiensituation

Wie bereits im Zuge dieser Arbeit erläutert wurde, sehen sich Frauen aufgrund der ihnen zugesprochenen Hauptverantwortung in Bezug auf Familien- und Haushaltspflichten, vermehrt mit zahlreicheren Schwierigkeiten konfrontiert ihre berufliche Karriere zu verwirklichen als Männer, da ihnen von Haus aus die Rolle des Ernährers zugesprochen wird (Fuchshuber, 2006, S. 21).

3 Empirische und statische Analysen des Arbeitsmarktes mit Schwerpunkt Österreich

Im nachfolgenden Kapitel werden neben der Abgrenzung von Frauen- und Männerberufen thematisch relevante Statistiken des Österreichischen Arbeitsmarktes aufgezeigt. Faktoren, wie bspw. Schulausbildung, welche die individuelle berufliche Laufbahn beeinflussen, werden in diesem Zusammenhang näher erläutert. Das nachfolgende Unterkapitel Kapitel 3.3 befasst sich mit Statistiken bezüglich geschlechtsspezifischer Verdienstunterschiede in Österreich.

3.1 Arbeitsmarktentwicklung in Österreich

Um ein besseres Verständnis für die Arbeitsmarktentwicklung in Österreich erlangen zu können, wird in diesem Unterkapitel zum einen ein Überblick über typische Frauen- und Männerberufe gegeben. Zum anderen wird näher auf den jeweiligen Frauen- bzw. Männeranteil sowohl in den beruflichen Positionen als auch in den Branchen

eingegangen. Abschließend werden die in unserer Gesellschaft existierenden atypischen Beschäftigungsformen, welche größtenteils von Frauen in Anspruch genommen werden, eingehend vorgestellt und von der herkömmlichen Vollzeitarbeit abgegrenzt.

3.1.1 Frauen-/Männerberufe

„Die Leitbilder über Männer und Frauen haben erhebliche Auswirkungen auch für die Positionen von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt, denn zum einen beeinflussen diese Leitbilder das Handeln der Männer und Frauen selbst, zum anderen prägen die vorherrschenden Leitbilder auch die Erwartungen und Entscheidungen von Arbeitgebern, Vorgesetzten und Kollegen (Hollstein, 2004, S. 268)“.

Die deutsche Bildungssoziologin Ursula Rabe-Kleberg beschreibt Frauenarbeit als Arbeit *„die Männer nicht tun wollen, also übrig lassen“* (Rabe-Kleberg, 1993, S. 135). Dies bedeutet, dass Frauen nach wie vor vorwiegend in Berufssparten tätig sind, die für Männer angesichts ihres geringeren Status und mangelnden Aufstiegsmöglichkeiten zu unattraktiv sind. Dadurch wird die Hierarchie zwischen Frauen- und Männerberufen hervorgehoben. (Wetterer, 2002, S. 87).

Für junge Menschen stellt die Wahl des zu ergreifenden Berufes gleichzeitig auch immer eine essentielle Lebensentscheidung dar. Sowohl für junge Männer als auch für junge Frauen haben die jeweiligen Berufscharakteristika einen großen Einfluss auf die spätere Berufsentscheidung. Beide Geschlechter legen großen Wert darauf, dass die künftige Arbeitsstelle mit ihren Interessen kompatibel ist, ihnen Spaß macht und darüber hinaus über ein gewisses Maß an sozialem Ansehen verfügt (Puhlmann A. , 2005).

Gemäß der Analyse der IST-Situation zum österreichischen Frauen-Technologie-Projekt geht hervor, dass Mädchen im Kindheitsalter über eine noch viel größere Bandbreite von Wunschberufen verfügen, als dies einige Jahre später kurz vor ihrer tatsächlichen Berufsentscheidung der Fall ist. Diverse gesellschaftliche und ökonomische Einflüsse sind für diese Verengung des weiblichen Berufsfindungsprozesses und daher für die Wahl von oftmals niedriger bezahlten und gesellschaftlich schlechter angesehenen Berufen hauptverantwortlich. Frauen orientieren sich somit weniger

an ihren beherbergten Kompetenzen und ursprünglichen Interessen, sondern vielmehr an gesellschaftlichen Wertvorstellungen. Aus diesem Grund wählen sie in den meisten Fällen daher einen typischen Frauenberuf anstatt eines eventuellen Männerberufes, welcher ihnen möglicherweise mehr Spaß machen und sie erfüllen würde (Sorger & Willsberger, 2004, S. 7). Außerdem bieten frauendominierte Berufsfelder oftmals eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, welche eine wichtige Rolle innerhalb des Entscheidungsprozesses von Frauen spielt (Puhlmann A. , 2005).

In den nachfolgenden Tabellen 1 und 2 werden die zehn häufigsten Berufsfelder, in denen Frauen und Männer im Jahr 2010 in Österreich überwiegend angestellt waren, aufgelistet. Die zehn häufigsten Berufe der Frauen stellten beinahe ausschließlich Dienstleistungsberufe dar, in denen 60,6 Prozent der Frauen und lediglich knapp 40 Prozent der Männer tätig waren. Betrachtet man die Männerbeschäftigung so ist ersichtlich, dass sie stärker auf alle Berufe verteilt ist als die Frauenbeschäftigung, denn bloß 45 Prozent der Männer sind in den zehn häufigsten männlich dominierten Berufskategorien angestellt. Weiters ist aus Tabelle 2 erkennbar, dass die von Männern am häufigsten gewählten Berufe größtenteils technisch und/oder exportorientiert waren und daher auch erheblich „krisenanfälliger“ als jene Berufsfelder der Frauen (Biffl, 2010, S. 494).

Beruf	Rang		% aller berufstätigen Frauen arbeiten in diesem Beruf		% der Beschäftigten sind Frauen/Männer	
	Frauen	Männer	für sich	kumuliert	Frauen	Männer
Sonstige Büroangestellte	1	11	10,5	10,5	77,5	22,5
Ladenverkäufer, Verkaufs-, Marktstandverkäufer	2	14	9,2	19,7	80,4	19,6
Haushaltshilfen und verwandte Hilfskräfte, Reinigungskräfte	3	42	9,1	28,8	92,2	7,8
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	4	1	5,7	34,5	44,7	55,3
Pflege- und verwandte Berufe	5	44	5,5	40,0	88,1	11,9
Dienstleistungsberufe im hauswirtschaftlichen Bereich	6	12	5,0	45,0	67,2	32,8
Ackerbauer und Tierzüchter, -halter	7	5	4,7	49,7	47,8	52,2

Beruf	Rang		% aller berufstätigen Frauen arbeiten in diesem Beruf		% der Beschäftigten sind Frauen/Männer	
	Frauen	Männer	für sich	kumuliert	Frauen	Männer
Verwaltungsfachkräfte	8	20	4,4	54,1	69,9	30,1
Kassierer, Schalter- und andere Angestellte	9	23	3,5	57,6	66,0	34,0
Lehrer des Sekundarbereiches	10	19	3,0	60,6	60,5	39,5
Andere Berufe			39,4	100,0		

Tab. 1: Die häufigsten Berufsfelder von Männern und Frauen in Österreich, Reihung nach den 10 häufigsten Berufen der Frauen (2007) (Biffl, 2010, S. 495)

Beruf	Rang		% aller berufstätigen Männer arbeiten in diesem Beruf		% der Beschäftigten sind Frauen/Männer	
	Frauen	Männer	für sich	Kumuliert	Frauen	Männer
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	4	1	5,9	5,9	44,7	55,3
Maschinenmechaniker und -schlosser	77	2	5,7	11,6	0,8	99,2
Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte	33	3	5,6	17,3	7,9	92,1
Ausbau- und verwandte Berufe	76	4	5,0	22,3	0,9	99,1
Ackerbauern und Tierzüchter, -halter	7	5	4,3	26,6	47,8	52,2
Kraftfahrzeugführer	49	6	4,2	30,8	5,4	94,6
Leiter kleiner Unternehmen	12	7	4,0	34,9	34,6	65,4
Baukonstruktions- und verwandte Berufe	100	8	3,8	38,7	0,2	99,8
Produktions- und Operationsleiter	22	9	3,2	41,9	19,9	80,1
Hilfsarbeiter in der Fertigung	13	10	2,6	44,5	41,5	58,5
Andere Berufe			55,5	100,0		

Tab. 2: Die häufigsten Berufsfelder von Männern und Frauen in Österreich, Reihung nach den 10 häufigsten Berufen der Männer (2007) (Biffl, 2010, S. 495)

Wie aus Kapitel 3.2. (Berufliche und schulische Ausbildung) ersichtlich ist, haben Frauen durch ihre, in der Vergangenheit deutlich angestiegene Bildungsleistungen höhere Bildungsniveaus erreicht, wodurch sich Ambitionen und Optionen für höherwertige Berufskarrieren ergeben. Weiters hat sich an der Einstellung von Frauen ebenfalls kaum etwas verändert, da sie nach wie vor Berufe und Branchen wählen, in denen ihr Geschlecht mehrheitlich vertreten ist (Puhlmann A. , 2008, S. 3).

Wie bereits erwähnt konzentrieren sich Frauen nach wie vor auf erheblich weniger Branchen und Berufszweige als Männer, wobei sie weniger stark in geschlechtstypisierten Berufen arbeiten als ihre männlichen Kollegen. Dies bedeutet, dass ihre Berufsbandbreite deutlich enger ist und sie häufiger in gemischtgeschlechtlichen Anstellungen arbeiten als Männer. Im Gegensatz dazu ist das männliche Berufsspektrum ausgedehnter und gegenüber dem weiblichen Geschlecht deutlich stärker abgeschottet. Dies kann darauf zurückgeführt werden, „*dass Männer ihre Berufsgrenzen besser verteidigen*“ (Wetterer, 2002, S. 72). Typisch weibliche Berufe, die im gleichen Ausmaß segregiert sind, sind Gehilfentätigkeiten wie bspw. ZahnarzthelferIn und Anwaltsgehilfin und sogenannte „Sackgassenberufe“ wie z.B., Floristin oder Friseurin (Wetterer, 2002, S. 73).

Eine Studie auf dem Gebiet des geschlechtersegregierten Arbeitsmarktes in Österreich wurde im Jahr 2001 von Andrea Leitner durchgeführt. Hierfür teilte sie in ihrer Studie über Frauen- und Männerberufe alle Berufskategorien nach dem jeweiligen Frauenanteil der einzelnen Berufe ein, wobei sich diese Klassifizierung nach der Abweichungshöhe vom durchschnittlichen Frauenanteil orientiert (Leitner, 2001, S. 4):

I Frauenberufe:

- | | | |
|----|---------------------------------|----------------------------------|
| la | stark segregierte Frauenberufe: | Frauenanteil 80 Prozent und mehr |
| lb | segregierte Frauenberufe: | Frauenanteil 50 bis 79,9 Prozent |

<i>II Integrierte/gemischte Berufe¹:</i>	Frauenanteil 30 bis 49,9 Prozent
---	----------------------------------

II Männerberufe:

- | | | |
|------|---------------------------------|----------------------------------|
| IIIa | segregierte Männerberufe: | Frauenanteil 10 bis 29,9 Prozent |
| IIIb | stark segregierte Männerberufe: | Frauenanteil unter 10 Prozent |

¹ Entspricht dem durchschnittlichen Frauenanteil +/- 10 Prozent

Ia stark segregierte. Frauenberufe		Absolut		Frauen- anteil	Anteil an Beschäftigten	
		Frauen	Männer		Frauen	Männer
	Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	38.065	5.385	78,4	2,7	0,3
	Biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte	89.384	20.007	83,0	6,4	1,0
Ib segregierte Frauenberufe	Verkaufs & Dienstleistungshilfskräfte	155.991	58.373	72,8	11,1	2,8
	Modelle, VerkäuferInnen & VorführerInnen	142.966	55.250	72,1	10,2	2,7
	Büroangestellte ohne Kundenkontakt	239.199	110.107	68,5	17,1	5,3
	Wissenschaftliche Lehrkräfte	78.575	44.062	64,1	5,6	2,1
	Pers. Dienstleistungsberufe & Sicherheitsbedienstete	134.359	97.132	58,0	9,6	4,7
	Büroangestellte mit Kundenkontakt	65.994	57.432	53,5	4,7	2,8
	Fachkräfte in Landwirtschaft & Fischerei	94.510	101.805	48,1	6,7	4,9
	Sonst. Fachkräfte (mittlere Qualifikationsebene)	71.991	97.403	42,5	5,1	4,7
	MaschinenbedienerInnen & MontiererInnen	46.035	68.840	40,1	3,3	3,3
	Sonst. WissenschaftlerInnen & verwandte Berufe	58.371	87.664	39,9	4,2	4,3
	Landwirtschaftliche, Fischerei- & verwandte Berufe	3.160	5.844	35,1	0,2	0,3
	BiowissenschaftlerInnen & MedizinerInnen	12.742	23.637	35,0	0,9	1,1
	LeiterInnen kleiner Unternehmen	37.789	86.179	30,3	2,7	4,7
II integrierte Berufe	Sonst. Handwerks- & verwandte Berufe	30.466	83.179	26,8	2,2	4,0
	PräzisionsarbeiterInnen, KunsthandwerkerInnen, DruckerInnen & verwandte Berufe	10.925	31.568	25,7	0,8	1,5
	HilfsarbeiterInnen im Bergbau & Baugewerbe	19.751	58.840	25,1	1,4	2,8
	Geschäfts- & BereichsleiterInnen in großen Unternehmen	36.954	110.168	25,1	2,6	5,3
	PhysikerInnen, MathematikerInnen & IngenieurwissenschaftlerInnen	4.615	31.239	12,9	0,3	1,5
	Angehörige Körperschaften & leitende Verwaltungsbedienstete	339	2.582	11,6	0,0	0,1
III a segregierte Männerberufe						

		Absolut		Frauen- anteil	Anteil an Beschäf- tigten	
		Frauen	Männer		Frauen	Männer
IIIb stark segregierte Männerberufe	Technische Fachkräfte	14.025	145.126	8,8	1,0	7,0
	BedienerInnen stationärer & verwandter Anlagen	2.732	35.233	7,2	0,2	1,7
	FahrzeugführerInnen & BedienerInnen mobiler Anlagen	4.391	212.258	2,3	0,4	10,3
	Mineralgewinnungs- & Bau-berufe	3.372	157.677	2,1	0,2	7,6
	MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen & verwandte Berufe	4.141	238.106	1,7	0,3	11,5
	Soldaten	0	39.089	0	0	1,9
	Gesamt	1.401.540	2.065.092	40,4	100,0	100,0

Tab. 3: Segregation der Berufe (1998) (Leitner, 2001, S. 6)

Anhand dieser Einteilung (siehe Tabelle 3) lässt sich erkennen, dass etwa zwei Drittel der Frauen in einem Frauenberuf arbeiten, wobei der weibliche Anteil in diesen Jobs bei über 50 Prozent liegt. Die stark segregierten Frauenberufe in denen etwa 9 Prozent der weiblichen Beschäftigten arbeiten und der Männeranteil unter 20 Prozent liegt, beinhalten die nicht-wissenschaftlichen Lehrkräfte wie bspw. Volks- und Sonderschullehrer sowie biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte wie bspw. Krankenschwestern.

„Die segregierten Frauenberufe beinhalten den Kernbereich der Frauenbeschäftigung, d.h. Berufe, die auch im alltäglichen Sprachgebrauch als Frauenberufe bezeichnet werden, wie Verkäuferinnen, Sekretärinnen, Buchhalterinnen, Lehrerinnen, Friseurinnen, Kellnerinnen, Reinigungskräfte oder Kassiererinnen“ (Leitner, 2001, S. 5) Auch in dieser Studie ist ersichtlich, dass sämtliche Frauenberufen zu den Dienstleistungsberufen zählen (Leitner A. , 2001, S. 5).

In den Männerberufen bei denen der Anteil mehr als 70 Prozent beträgt sind etwa 50 Prozent der Männer jedoch nur 8 Prozent der Frauen beschäftigt. Diese Sparte beinhaltet unter anderem Handwerksberufe, höhere und leitende technische Bedienstete. Bei den stark segregierten Männerberufen mit einem Frauenanteil von unter 10 Pro-

zent handelt es sich vorwiegend um Tätigkeiten rund um den Produktionsbereich (Leitner A. , 2001, S. 5).

Bei den gemischten bzw. integrierten Berufen, welche dem durchschnittlichen Frauenanteil aller Beschäftigten entsprechen, sind etwa ein Viertel davon Frauen. Diese Sparte ist sowohl bei der Geschlechterzusammensetzung als auch bei den Arbeitsinhalten gemischt, da hier unter anderem MaschinenbedienerInnen, MedizinerInnen und LeiterInnen von Kleinunternehmen vertreten sind (Leitner A. , 2001, S. 5).

Da in gemischtgeschlechtlichen Berufen Frauen und Männer über die gleichen Ausgangsqualifikationen verfügen, könnte man davon ausgehen, dass sie als Wegbereiter für ent-geschlechtlichte Tätigkeiten gelten und somit neue Entwicklungstrends mit sich bringen könnten. Jedoch zeigen Untersuchungen, dass dies nicht der Realität entspricht. Stattdessen existiert innerhalb der gemischtgeschlechtlichen Berufe eine Reihe von Barrieren, welche zu einer innerberuflichen Segregation führt. Anhand des Beispiels der Bankkaufleute, einer Berufssparte die sowohl von Frauen als auch von Männern häufig gewählt wird, ist diese Segregation gut erkennbar. So haben Frauen eher „bedienende“ Tätigkeiten inne, welche einen deutlich niedrigeren Status aufweisen, wobei Männer häufig Positionen mit beratenden und ebenfalls höher angesehenen Funktionen besetzen (Wetterer, 2002, S. 73).

Anhand der gemischtgeschlechtlichen Berufe ist erkennbar, dass sowohl die Geschlechtersegregation, die Unterteilung in Frauen- und Männerberufen, als auch die horizontale Segregation eine hierarchische bzw. vertikale Dimension aufweisen. *„Die geschlechtshierarchische Struktur der Segregation manifestiert sich:*

- *in der niedrigen Entlohnung der Frauenerwerbstätigkeit*
- *in den geringen Chancen auf Aus- und Weiterbildung*
- *im Ausschluss der Frauen aus betrieblichen Leitungs- und Gestaltungsfunktionen und der betrieblichen Interessenvertretung*
- *und schließlich in den höheren Arbeitsmarktrisiken und den erhöhten sozialen Risiken“* (Wetterer, 2002, S. 75)

Obwohl Frauen im Laufe der Zeit ihr Ausbildungs- und Qualifikationsniveau an jenes der Männer angepasst haben, die Frauenerwerbstätigkeit gestiegen ist und einige Berufe und Branchen ihre Geschlechterdominanz wechselten, konnten die oben angeführten Benachteiligungen der Frauen jedoch nicht restlos eliminiert werden (Wetterer, 2002, S. 75).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich beide Geschlechter nicht nur auf unterschiedliche Berufsbereiche verteilen, der Bereich auf den sich die Frauen beschränken ist auch erheblich kleiner als jener der Männer. So konzentriert sich etwa die Hälfte der Frauen auf lediglich vier der insgesamt 27 Berufe. Darüber hinaus sind Männerberufe stärker segregiert als Frauenberufe, d.h. dass Männer weniger häufig weibliche Kolleginnen haben und somit für Frauen ein Männerberuf schwieriger zugänglich ist. Daher sind Frauen *„in einer stärkeren Außenseiterposition, wenn sie einen für sie „untypischen“ Beruf ausüben wollen“* (Leitner, 2001, S. 7).

Leitner schlussfolgert in ihrer Studie, dass die Aufteilung des Arbeitsmarktes in Frauen- und Männerberufen an sich nicht negativ sei, sondern dass die damit verbundenen Benachteiligungen, welche hauptsächlich Frauen betreffen, die Hauptproblematik darstellen. Weiters erläutert sie, dass die Zugangsmöglichkeiten zu sämtlichen Berufsfeldern ein essentielles Kriterium für die Chancengleichheit darstellen. Denn *„sowohl die Berufswahl junger Frauen, als auch die Bereiche, in denen Frauen aller Altersgruppen ihren Beruf ausüben, weisen darauf hin, dass stereotype Rollenzuweisungen nach wie vor die Einsatzmöglichkeiten von Frauen einengen“* (Leitner, 2001, S. 14).

Trotz der Tatsache, dass beide Geschlechter vermehrt traditionelle bzw. geschlechtskonforme Berufe für ihren Arbeitsalltag wählen, gibt es dennoch einige Frauen und Männer die sich aus unterschiedlichen Gründen jedoch für einen gegen geschlechtlichen Beruf entscheiden (siehe Kapitel 4 – Frauen und Männer in nicht-traditionellen Berufen).

3.1.2 Frauen- bzw. Männeranteil in den jeweiligen beruflichen Positionen

Vergleicht man die Jahre 1998 und 2008 so ist zu erkennen, dass die Anzahl der erwerbstätigen und arbeitslosen Personen in Österreich innerhalb von zehn Jahren von 3,79 Mio. auf 4,25 Mio. anstieg. Die Frauen machen hierbei 64 Prozent des Anstiegs der Erwerbspersonen aus. Durch diesen Zuwachs stieg die Erwerbsquote der Frauen von 61,4 Prozent im Jahr 1998 auf 68,6 Prozent im Jahr 2008. Die zunehmende Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt verringerte die geschlechtsspezifischen Unterschiede der Erwerbsbeteiligung von 18,8 Prozent im Jahre 1998 auf 12,9 Prozent im Jahre 2008. Jedoch sind Frauen vielfach in atypischen Arbeitsverhältnissen tätig, welche meist durch niedrige Löhne charakterisiert sind (Kytir & Moser, 2010, S. 131). Einige Formen der atypische Beschäftigung werden im nachfolgenden Kapitel 3.1.4 beschrieben.

Betrachtet man die eingenommene berufliche Position innerhalb der organisatorischen Hierarchie, werden die geschlechtsspezifischen Differenzen zwischen Frauen und Männern deutlich sichtbar. Wie aus Abbildung 3 zu entnehmen ist, wurden Frauen vor allem bei den manuellen Tätigkeiten häufiger niedrigere berufliche Positionen zugewiesen. Im Jahr 2009 wurden 59,4 Prozent der Hilfstätigkeiten und 40,6 Prozent der angelernten Tätigkeiten von Frauen ausgeführt. Der weibliche Anteil von Facharbeiterinnen machte mit etwa 24,1 Prozent lediglich ein knappes Viertel aus. Der Frauenanteil unter den VorarbeiterInnen und MeisterInnen lag lediglich bei einem Anteil von rund 9,1 Prozent (Eichwalder & Moser, 2010, S. 142).

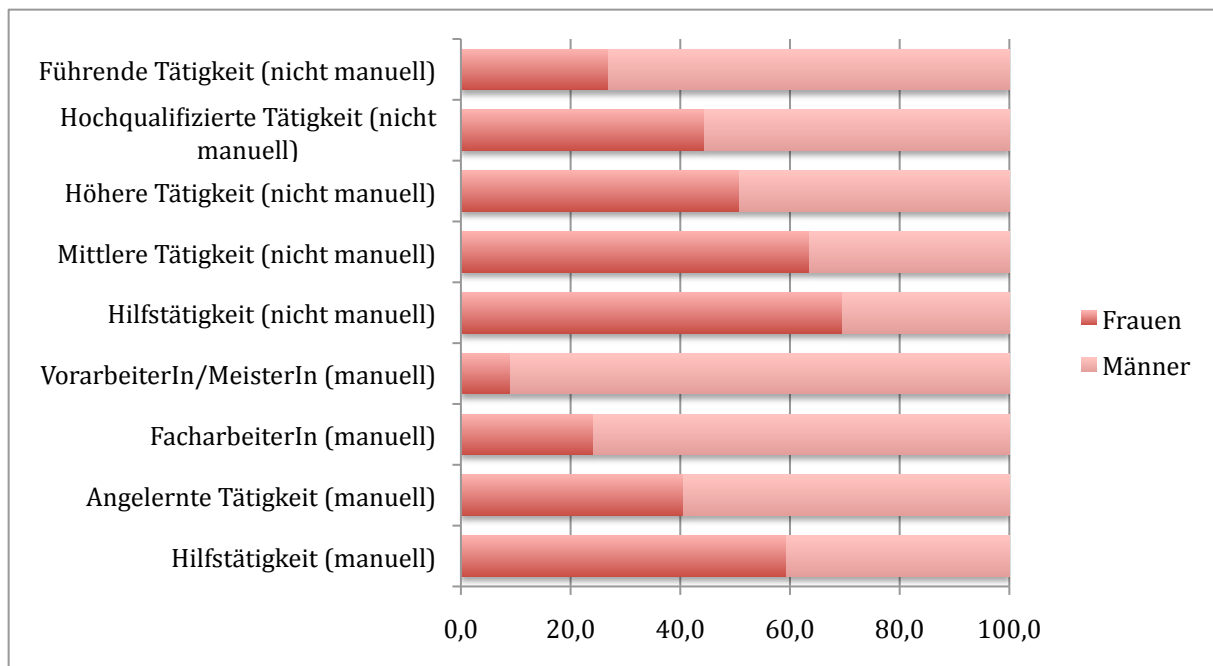


Abb. 3: Unselbständige Erwerbstätige nach beruflicher Tätigkeit und Geschlecht (2009) (Fasching, Hirschbichler, & Moser, 2009, S. 143)

Im Gegensatz hierzu lag der Frauenanteil bei den nicht manuellen Tätigkeiten bei den Hilfstätigkeiten bei 69,6 Prozent und bei den mittleren Tätigkeiten bei 63,5 Prozent. Bei den höheren bzw. hochqualifizierten Tätigkeiten war das Verhältnis zwischen Frauen und Männern jedoch ausgewogener.

Eine Männerdomäne war und besteht nach wie vor aus der führenden Tätigkeit, wobei der Frauenanteil hier bei bloß 27 Prozent liegt (Eichwalder & Moser, 2010, S. 143).

3.1.3 Frauen- bzw. Männeranteil in den Branchen

Gereiht nach Wirtschaftsabschnitten gem. ÖNACE 2003, der österreichischen Fassung der Statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Union, lag der Handel mit rund 355.000 Erwerbstätigen bei den Frauen an erster Stelle. An zweiter Stelle folgte das Gesundheitswesen, welches etwa 282.000 Erwerbstätige aufwies, gefolgt von dem Realitätenwesen sowie den unternehmensbezogenen Dienstleistungen, mit insgesamt 187.000 Erwerbstätigen, an dritter Stelle. Wie in Abbildung 4 ersichtlich, waren bei den Männern waren die Branchen Sachgütererzeugung, Handel und Bauwesen am bedeutendsten (Eichwalder & Moser, 2010, S. 144).

Anhand des Frauenanteils ist die geschlechtsspezifische Segregation des österreichischen Arbeitsmarktes ebenfalls sichtbar: der weibliche Anteil betrug im Gesundheitswesen 77,3 Prozent, im Unterrichtswesen 70,5 Prozent und 64,4 Prozent im Beherbergungs- und Gaststättenwesen. Im Sektor „Private Haushalte“ waren im Jahr 2008 fast nur Frauen in den Berufen Reinigungspersonal, Haushaltshilfen oder in sonstigen privaten Dienstleistungen tätig (Eichwalder & Moser, 2010, S. 144).

In der Sachgütererzeugung sowie im Bereich Verkehr- und Nachrichtenübermittlung machte die Frauenquote etwa ein Viertel aus und in den Berufssparten der Energie- und Wasserversorgung wies diese einen Anteil von 18,5 Prozent und im Bauwesen von 13,7 Prozent auf. In den restlichen Wirtschaftszweigen konnte das Geschlechterverhältnis als annähernd ausgewogen bezeichnet werden (Eichwalder & Moser, 2010, S. 144).

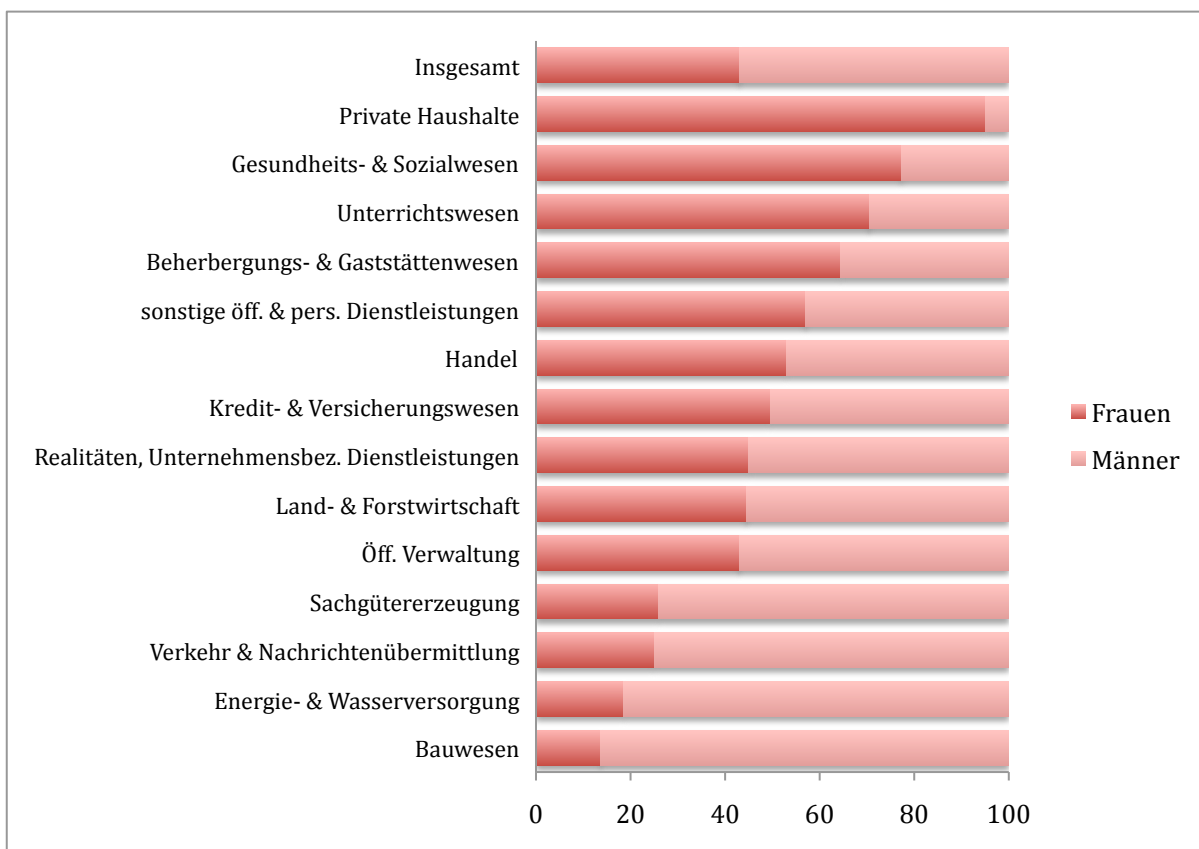


Abb. 4: Erwerbstätige nach Branchen und Geschlecht (2009) (Eichwalder & Moser, 2010, S. 145)

3.1.4 Atypische Beschäftigungsformen

Während der Arbeitsstellensuche sehen sich sowohl Frauen als auch Männer mit der Wahl zwischen atypischen Beschäftigungsverhältnissen und Normalarbeitsverhältnissen konfrontiert. Aufgrund der Integration von sozial- und arbeitsrechtlichen Systemen unterscheiden sich atypische Beschäftigungsformen signifikant von Normalarbeitsverhältnissen (Österreichischer Gewerkschaftsbund).

Im Gegensatz zu atypischen Beschäftigungsformen kann ein Normalarbeitsverhältnis laut Bosch als eine *„stabile, sozial abgesicherte, abhängige Vollzeitbeschäftigung, deren Rahmenbedingungen (Arbeitszeit, Löhne, Transferleistungen) kollektivvertraglich oder arbeits- und sozialrechtlich auf einem Mindestniveau geregelt sind“* verstanden werden (Bosch, 2001, S. 220).

Atypische Beschäftigungen können allgemein als ein Sammelbegriff für die nachfolgend beschriebenen Beschäftigungsformen, wie etwa Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, freie DienstnehmerInnen oder aber auch befristete Beschäftigung, herangezogen werden (Scambor, 2003, S. 6).

Seit den 1990er Jahren ist ein großer Anstieg atypischer Beschäftigungsformen, insbesondere die der Teilzeitarbeit in Österreich zu verzeichnen (Mairhuber & Papouschek, 2010, S. 437).

Teilzeitarbeit

Diese atypische Beschäftigungsform kann grundsätzlich nach zwei Konzepten definiert werden. Zum einen ist es möglich das Labour-Force-Konzept (LFK) welches überwiegend international genutzt wird heranzuziehen, oder man bedient sich dem üblicherweise national gebräuchlichen Lebensunterhaltskonzept (LUK). Nachfolgend ist anhand der Tabelle 4 eine Unterscheidung der Hauptmerkmale dieser beiden Konzepte ersichtlich (Scambor, 2003, S. 7).

Labour-Force-Konzept (LFK)	Lebensunterhaltskonzept (LUK)
Erfasst alle Erwerbspersonen, deren Arbeitszeit in der Referenzwoche mehr als eine Stunde beträgt (1-35 Wochenarbeitsstunden)	Erfasst Erwerbspersonen, die eine Arbeitszeit von mindestens 12 Wochenstunden angeben (12-35 Wochenarbeitsstunden)
Teilzeitbeschäftigt sind Personen mit einer Normalarbeitszeit bis zu 35 Stunden, die sich als „erwerbstätig“ bezeichnen	Zusätzlich muss die Einschätzung des Lebensunterhaltes mit „erwerbstätig“ beantwortet werden
Schließt geringfügig Beschäftigte ein	Schließt geringfügig Beschäftigte aus

Tab. 4: Erwerbstätigkeitskonzepte (Scambor, 2003, S. 7)

Wie aus dieser Tabelle ersichtlich ist, ist es möglich anhand des LFK und LUK statistische Daten in Bezug auf Teilzeitarbeit zu erheben und diese anschließend analysieren zu können.

Die Teilzeitarbeit ist auf bestimmte Branchen und Tätigkeiten begrenzt, wobei der Großteil der Frauen in den Bereichen Handel, Gesundheit und Realitäten teilzeitbeschäftigt ist (Scambor, 2003, S. 8).

Aus Erhebungen der Statistik Austria geht hervor, dass etwa vier von zehn Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Der Trend der Teilzeitbeschäftigung erwerbstätiger Frauen ist deutlich erkennbar, denn waren im Jahr 1995 rund 395.000 Frauen in einem Teilzeitdienstverhältnis angestellt, konnte das Jahr 2006 bereits 715.000 weibliche Erwerbstätige dieser Beschäftigungsform verzeichnen. Weiters geht hervor, dass in diesem Jahr Frauen 84 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten ausmachten. Im Gegensatz dazu waren lediglich 7 Prozent der Männer in einem Teilzeitarbeitsverhältnis angestellt (Statistik Austria, 2007, S. 31).

Zwar trug die Teilzeitarbeit erheblich zu der in den vergangenen Jahrzehnten gestiegenen Frauenerwerbsquote bei, jedoch birgt diese atypische Beschäftigungsform erhebliche Nachteile im Gegensatz zur Vollzeitbeschäftigung. Denn neben deutlich geringeren Aufstiegschancen und zugewiesenen Aufgaben, welche sich erheblich

unterhalb des bestehenden Qualifikationsniveau befinden, ist ebenfalls das erhöhte Risiko des Arbeitsplatzverlustes und das auffallend geringere Einkommen zu nennen, welches in Kapitel 3.3 (Geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen) näher erläutert und beschrieben wird (Mairhuber & Papouschek, 2010, S. 439).

Geringfügige Beschäftigung

Bei der Arbeitsform der geringfügigen Beschäftigung handelt es sich um eine Sonderform der Teilzeitbeschäftigung. Hierbei kann zwischen einem unbefristeten und einem für eine kürzere Zeit als einen Kalendermonat bestehenden Arbeitsverhältnis unterschieden werden. In beiden Fällen dürfen die sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenzen keinesfalls überschritten werden.

Ein geringfügiges unbefristetes Arbeitsverhältnis liegt immer dann vor wenn der monatliche Bruttolohn € 374,02 nicht übersteigt. Im Falle eines unter einem Monat andauernden Verhältnisses darf der täglich auszuzahlende Betrag die Obergrenze von € 28,72 nicht überschreiten (Wirtschaftskammer Österreich, 2011).

Als Vorteile dieser Beschäftigungsform kann neben dem daraus resultierenden Nebeneinkommen, z.B. zu einer Ausbildung, ebenfalls die freie Zeiteinteilung sowie die erlangte Flexibilität und die damit verbundene Förderung der Strategie des Work-Life-Balance genannt werden (siehe Kapitel 5.3.). Als mögliche Nachteile können die geringe Einkommenshöhe und die fehlende sozialrechtliche Absicherung in Form von bspw. Pensions- und Arbeitslosenversicherung angesehen werden (Scambor, 2003, S. 11).

Gemäß dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, nahmen im Jahr 2007 etwa 170.580 Frauen und lediglich 75.257 Männer die geringfügige Beschäftigung als Erwerbsform in Anspruch. Daher kann diese Beschäftigungsform, ebenso wie die Teilzeitarbeit, als eindeutige Frauendomäne identifiziert werden (Mairhuber & Papouschek, 2010, S. 441).

Freie DienstnehmerInnen

Liegt eine Beschäftigung in Form eines freien Dienstvertrages vor, so ist der Dienstnehmer dazu verpflichtet zugewiesene Leistungen entweder auf bestimmte oder unbestimmte Zeit laut Vereinbarung zu erledigen. Dieser ist hierbei zwar weisungsgebunden hat aber das Recht sich seine Arbeitszeit nach eigenem Ermessen einzuteilen. Die zur Leistungserbringung erforderlichen Arbeitsmittel werden zum größten Teil vom Auftraggeber zur Verfügung gestellt (Österreichischer Gewerkschaftsbund).

Der große Vorteil für die ArbeitnehmerInnen besteht darin dass lediglich eine geringe oder auch gar keine persönliche Abhängigkeit vom Unternehmen vorliegt woraufhin keine Bindung an Arbeitszeiten oder eventuellen Weisungen besteht. (Portal der Arbeiterkammern).

Im Gegensatz zu den Beschäftigungsformen der Teilzeitarbeit und der geringfügigen Beschäftigung, welche im österreichischen Arbeits- und Sozialrecht verankert sind und einem Normalarbeitsverhältnis gleichgestellt sind, sind freie Dienstverträge bislang zum Großteil nicht arbeitsrechtlich geregelt (Mairhuber & Papouschek, 2010, S. 442).

Befristete Beschäftigung

Ein befristetes Arbeitsverhältnis ist dadurch charakterisiert, dass die Beschäftigung der ArbeitnehmerInnen bereits im Vorhinein auf eine bestimmte Zeitdauer festgesetzt wird. Aufgrund der Beendigung der Vertragsdauer durch Zeitablauf, ist hier weder eine besondere Auflösungserklärung noch eine Kündigung erforderlich. Lediglich im Falle einer von beiden Parteien ausdrücklich vereinbarten Kündigungsmöglichkeit ist die frühzeitige Beschäftigungsauflösung zulässig. Handelt es sich bei den ArbeitnehmerInnen jedoch um besonders geschützte Personengruppen wie bspw. Mütter und Väter in Karenz, begünstigte Behinderte oder auch Zivildienern, so ist die Möglichkeit der Kündigungsvereinbarung jedoch in jedem Fall ausgeschlossen.

Die Arbeitsform der befristeten Beschäftigung eignet sich vor allem sehr gut z.B. für Ausbildungszwecke, für die Dauer der Vertretung eines Mitarbeiters mit Festanstellung, für eine Probezeit innerhalb des Unternehmens oder auch für einen kurzzeitigen Arbeitsbedarf bspw. in Form von Saisonarbeit (Wirtschaftskammer Österreich, 2009).

Konklusion

Zwar hat eine Veränderung der traditionellen geschlechtsspezifischen Rollenverteilung in der Gesellschaft innerhalb der vergangenen Jahrzehnte stattgefunden, jedoch hat dies noch nicht zu einer vollständigen Bewusstseinsveränderung vor allem auf Seiten der Männer geführt. Denn Männer übernehmen nur etwa ein knappes Viertel der zu erledigenden Hausarbeit und beteiligen sich weiters ebenfalls mit nur ungefähr einem Viertel an der unbezahlten Kinderbetreuung. Nicht nur aufgrund der mangelnden männlichen Unterstützung, ebenfalls die geringe Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen wie bspw. Ganztagschulen, müssen Frauen, insbesondere jene mit kleinen Kindern, oftmals atypische Beschäftigungsformen wählen um sich am Arbeitsmarkt integrieren zu können (Mairhuber & Papouschek, 2010, S. 429).

3.2 Berufliche und schulische Ausbildung

Sowohl der Bildungsweg als auch der Bildungsinhalt beeinflussen den Einstieg in das Erwerbsleben in Österreich stark. Jedoch sind diese beiden Faktoren äußerst geschlechtersegregiert. So wählen Mädchen nicht nur andere Ausbildungsformen als Jungen, sie entscheiden sich darüber hinaus auch für unterschiedliche Bereiche und Inhalte.

Lange Zeit waren Frauen in Hinblick auf den Zugang zu höherer Bildung benachteiligt. Bei den Personen mit einem bloßen Pflichtschulabschluss ist der Anteil der Frauen höher als jener der Männer. Seit mehreren Jahren jedoch sind Frauen häufiger in den Gruppen mit einem Akademie-, Kolleg- oder Hochschulabschluss vertreten. Während der Anteil der Maturantinnen 60 Prozent beträgt, liegt der Anteil der weiblichen Lehrlinge bei gerade einmal 34,5 Prozent (Gärtner et al., 2010, S. 79).

Bei der Wahl der Fachrichtung der Berufsbildenden Schulen orientieren sich Mädchen hauptsächlich an sozialberuflichen, kaufmännischen und wirtschaftsberuflichen Schulen, wohingegen der weibliche Anteil an technisch-gewerblichen Schulen sehr gering ist. Diese Geschlechtersegregation zeigt sich auch bei den Lehrberufen wobei die Hälfte der Mädchen eine Lehre im kaufmännischen Bereich wählt. Jungen hingegen bevorzugen vermehrt Berufsausbildungen im Bereich Metall- oder Elektronik. Auch bei der Wahl des Studiums zeigen sich starke Geschlechtsunterschiede. So liegt der Frauenanteil in den technischen Studienrichtungen an öffentlichen Universitäten lediglich bei 21,5 Prozent (Gärtner et al., 2010, S. 79).

3.2.1 Geschlechtsspezifisches Bildungsniveau

Für eine gleichberechtigte Teilnahme am Arbeitsmarkt sowie für gesellschaftliche und kulturelle Partizipation stellt Bildung ein sehr wichtiges Erfordernis dar. Daher ist es essentiell, dass Frauen die Möglichkeit einer gleichwertigen Bildungslaufbahn geboten wird und dass fachspezifische Differenzen in der Bildungswahl abgebaut werden können. Mit Hilfe des Bildungsniveaus der Bevölkerung, welches aus Abb. 5 Entwicklung des Bildungsniveaus der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren ersichtlich ist, kann überprüft werden, ob und *„inwieweit das Ziel gleichwertiger Bildungschancen für Frauen und Männer in der Gesellschaft schon verwirklicht wurde“* (Gärtner et al., 2010, S. 81).

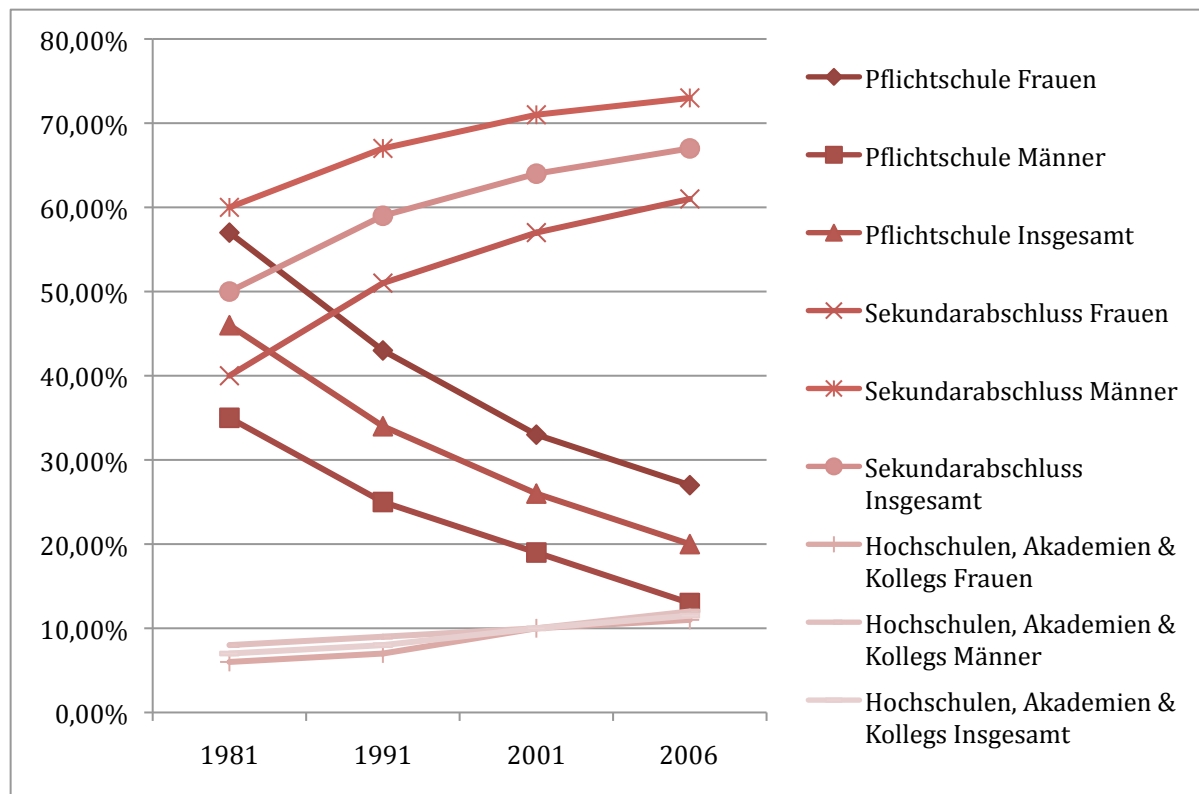


Abb.5: Entwicklung des Bildungsniveaus der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren (Gärtner et al., 2010, S. 81)

Der Abbildung 5 ist zu entnehmen dass Männer im Laufe der vergangenen Jahre eindeutig höhere Bildungsniveaus erreichen konnten als Frauen. In den 80er-Jahren hatten mehr als die Hälfte der Frauen im Alter von 25 bis 64 Jahren keine Ausbildung welche über die allgemeine Schulpflicht hinausging. Zwar profitierten Frauen am meisten von der Bildungsexpansion in den 1960er- und 1970er-Jahren, jedoch hatten 26,3 Prozent der Frauen im Jahr 2006 die Pflichtschule als höchsten Abschluss vorzuweisen, wohingegen der Anteil der Männer hier bei lediglich 14 Prozent lag. Gesamt gesehen verringerte sich der Anteil der 25- bis 64-Jährigen mit einem bloßen Pflichtschulabschluss von 46 Prozent im Jahr 1981 auf 18,5 Prozent 2006 (Gärtner et al., 2010, S. 82).

Der Anteil der 25- bis 64-Jährigen mit einem über die Pflichtschule hinausgehenden Abschluss ist in den Jahren 1981 bis 2006 von 54 Prozent auf knapp 80 Prozent angestiegen. Weiters ging der geschlechtsspezifische Bildungsunterschied stark zurück, wobei die Differenz im Jahr 2006 immer noch 12 Prozentpunkte betrug (73,7 Prozent bei den Frauen, 86 Prozent bei den Männern). Zusammenfassend wird anhand dieser Abbildung ersichtlich, dass der Bildungsstand der Frauen in den vergan-

genen Jahrzehnten deutlich angestiegen ist und mit jenem der Männer gleichzustellen ist (Gärtner et al., 2010, S. 83).

Höchste abgeschlossene Ausbildung (in%)	1981			1991			2001			2006		
	Insg	F ²	M	Insg	F	M	Insg	F	M	Insg	F	M
Universität/ Fachhochschule	3,9	2,2	5,7	5,3	3,7	6,9	7,5	6,2	8,8	9,3	8,2	10,4
Akademien	0,7	0,8	0,4	1,6	2,3	0,9	2,3	3,5	1,1	2,6	4,0	1,2
Kolleg	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,8	0,5	0,8	0,9	0,6
Berufsbildende höhere Schulen	3,2	2,4	4,2	4,7	3,7	5,7	6,2	5,3	7,1	7,5	6,7	8,2
Allgemein bildende höhere Schulen	4,0	3,8	4,3	4,7	4,8	4,6	4,7	4,9	4,6	5,8	6,2	5,4
Lehre	31,0	19,2	43,7	37,0	25,4	48,6	39,4	27,7	51,1	37,8	28,6	47,1
Berufsbildende mittlere Schule	11,2	14,7	7,3	12,5	17,0	8,1	13,1	18,6	7,5	16,1	19,0	13,1
Pflichtschule	46,0	56,8	34,3	34,2	43,1	25,3	26,2	33,1	19,3	20,2	26,3	14,0

Tab. 5: Bildungsniveau der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren (Gärtner et al., 2010, S. 84)

Anhand der Tabelle 4 lassen sich geschlechtsspezifische Qualifikationsmuster innerhalb der verschiedenen Ausbildungstypen der Sekundarstufe erkennen. Bei Männern im Alter von 25 bis 64 Jahren haben 47,1 Prozent als höchste Ausbildung eine Lehre abgeschlossen wohingegen der Anteil der Frauen bei lediglich 28,6 Prozent lag. Demgegenüber war der Frauenanteil bei den Berufsbildenden mittleren schulischen Abschlüssen mit 19,0 Prozent signifikant höher als der Anteil der Männer welcher 13,1 Prozent aufwies. Dies lässt sich unter anderem auf den hohen Frauenanteil bspw. an den Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege, Handelsschulen oder auch Schulen für Kindergartenpädagogik etc. zurückführen. Im Hochschulbereich, an Akademien und Kollegs haben Frauen die Männer überholt. Jedoch lag der Anteil der 25- bis 64-Jährigen Frauen mit einem Hochschulabschluss im Jahr 2006 mit 8,2 Prozent unter dem der Männer welche 10,4 Prozent verzeichnen konnten (Gärtner et al., 2010, S. 84).

² F = Frauen, M = Männer

3.2.2 Geschlechtsspezifische Schulausbildung

Für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt spielen sowohl das erreichte Ausbildungsniveau als auch die Fachrichtung der Ausbildung eine entscheidende Rolle. Abbildung 6 zeigt, dass hierbei deutliche Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen existieren. Denn Mädchen waren an technisch gewerblichen höheren und mittleren Schulen mit ungefähr 25,1 Prozent bzw. 19,8 Prozent signifikant unterdurchschnittlich repräsentiert. An den land- und forstwirtschaftlichen Schulen ist das Verhältnis zwischen Mädchen und Jungen fast ausgeglichen. An den anderen Schulen war der Anteil der Mädchen sehr hoch, insbesondere in den sozialberuflichen, wo ein Anteil von 91,9 Prozent verzeichnet werden konnte und in den wirtschaftsberuflichen Schulen mit einem Anteil von 91 Prozent bzw. 85,6 Prozent ist die hohe Repräsentanz der Mädchen eindeutig ersichtlich. *„Wirtschaftsberufliche Schulen wurden bis Mitte der 1980er-Jahre als Schulen für Frauenberufe geführt.“* (Gärtner et al., 2010, S. 91)

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Mädchen vor allem Schulen wählen, die eine enge Verbindung zu den Segmenten Pflege und Hauswirtschaft aufweisen, wohingegen Jungen bevorzugt Schulen mit technischem Hintergrund besuchen (Gärtner et al., 2010, S. 91).

In den vergangenen 20 Jahren ist die Anzahl der Absolventinnen von allgemein bildenden und Berufsbildenden höheren Schulen von etwa 16.600 auf ca. 23.600 im Jahr 2006/2007 angestiegen. Im Schuljahr 2006/2007 haben 46 Prozent *„der Frauen im typischen Abschlussalter“* die Reifeprüfung abgelegt. Im Gegensatz dazu waren es im Jahr 1986/1987 lediglich 25,4 Prozent. Die Reifeprüfungsquote der Männer ist im selben Zeitraum von 24,4 Prozent auf 32,5 Prozent angestiegen, was ein weiteres Indiz dafür ist, dass Frauen in Bezug auf ihre Schulabschlüsse im Vergleich zu den letzten Jahrzehnten die Männer überholt haben (Gärtner et al., S. 91).

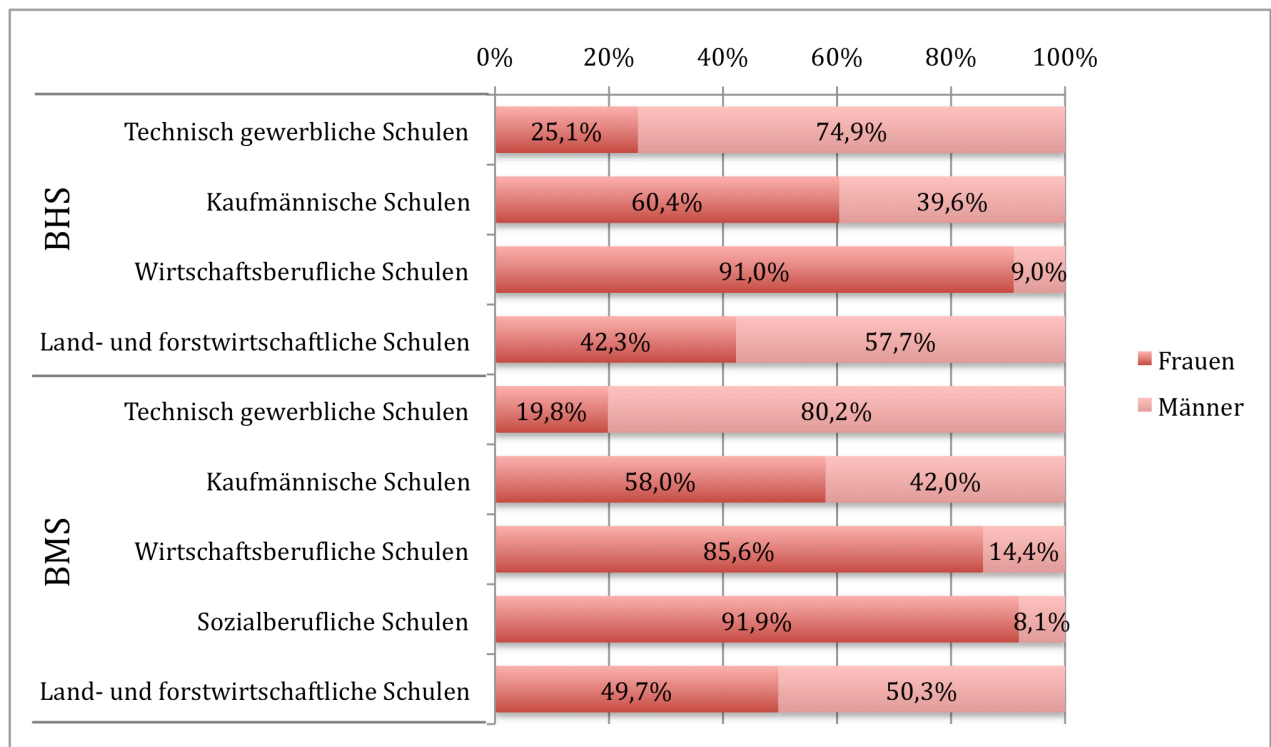


Abb. 6: Schulbesuch an Berufsbildenden Schulen nach Geschlecht und Fachrichtungen (2007/2008)
(Gärtner et al., 2010, S. 90)

3.2.3 Geschlechtsspezifische Lehrausbildung

In Österreich stellt die Lehrausbildung eine Hauptform der beruflichen Ausbildung dar, welche nach wie vor sowohl männlich dominiert als auch stark geschlechtlich segregiert ist. „Innerhalb der letzten drei Jahrzehnte schwankte der Frauenanteil zwischen 30 Prozent und 34 Prozent“ (Bergmann et al., 2004, S. 16). Weiters konzentrieren sich junge Frauen vermehrt auf jene Lehrberufe im Dienstleistungssektor welche schlechtere Aufstiegschancen und geringere Verdienstmöglichkeiten aufweisen, wie bspw. Bürokauffrau, Friseurin oder Einzelhandelskauffrau. Hingegen befinden sich acht der zehn meist gewählten Lehrberufe männlicher Lehrlinge im Produktionsbereich. Weiters dürfte es für Mädchen schwierig sein in männliche Domänen vorzudringen, da in diesen Bereichen der Frauenanteil nicht nur äußerst gering ist sondern darüber hinaus in den letzten Jahren auch tendenziell rückläufig ist. (Bergmann et al., 2004, S. 17).

Ausbildungsbereich ³	Zusammen	Männer	Frauen	Frauen in %
Insgesamt	44.730	28.115	16.615	37,1
Bau- und Baunebengewerbe	2.949	2.847	102	3,5
Bekleidung, Tapezierer, Lederverarbeitung	321	157	164	51,1
Chemische Richtung	444	304	140	31,5
Elektrotechnik und Elektronik	4.338	4.116	222	5,1
Gewerbliche Gärtnerei und Landwirtschaft	541	206	335	61,9
Gastgewerbe und Nahrungsmittelgewerbe	6.066	3.182	2.884	47,5
Glasverarbeitung und Keramik	158	137	21	13,3
Grafische Richtung	339	198	141	41,6
Kaufmännischer Bereich	11.993	3.386	8.607	71,8
Holz- und Kunststoffverarbeitung	1.773	1616	157	8,9
Lackierer, Maler, Schilderhersteller	1.078	897	181	16,8
Metall (Blechverarbeitung)	1.070	1.059	11	1,0
Metall (Installation)	1.611	1598	13	0,8
Metall (Gießerei)	29	28	1	3,4
Metall (Mechaniker)	3.687	3.543	144	3,9
Metallveredelung und Schmuckherstellung	52	37	15	28,8
Metall (Schlosser- und Schmiedeberufe)	4.104	3.894	210	5,1
Metall (übrige Berufe)	346	267	79	22,8
Musikinstrumentenerzeuger	11	6	5	45,5
Optik und Fotografie	186	46	140	75,3
Papierherzeugung und –verarbeitung	66	46	20	30,3
Schönheitspflege	2.808	125	2.683	95,5
Textilerzeugung	4	1	3	75,0
Zahn- und Orthopädietechnik	259	119	140	54,1
Sonstige Doppellehrberufe	214	191	23	10,7
Land- und Forstwirtschaft	283	109	174	61,5

Tab. 6: Lehrlinge im ersten Lehrjahr nach Fachrichtungen und Geschlecht im Jahr 2006/2007 (Gärtner et al., 2010, S. 102)

³ Fachrichtungsgliederung gem. Schulformenverzeichnis des BMUKK

Ähnlich den Berufsbildenden mittleren und höheren Schulen sind auch die Fachrichtungen in den Lehren stark geschlechtersegregiert. So waren 51,8 Prozent der weiblichen Lehrlinge in einem Lehrverhältnis im kaufmännischen Bereich wobei nur 12 Prozent der männlichen Lehrlinge diesen Sektor für ihre Berufsausbildung wählten. 17,4 Prozent der Frauen und 11,3 Prozent der Männer besuchten eine Lehre im Gast- und Nahrungsmittelgewerbe. In einer Ausbildung im Bereich der Schönheitspflege befanden sich ca. 16,2 Prozent der Frauen und lediglich 0,4 Prozent der Männer (Gärtner et al., 2010, S. 101).

Frauen dominieren demnach in den Bereichen Schönheitspflege mit 95,5 Prozent, Optik und Fotografie welche 75,3 Prozent aufweisen, im kaufmännischen Bereich mit 71,8 Prozent und im Sektor gewerbliche Gärtnerei und Landwirtschaft in dem sie mit 61,9 Prozent vertreten sind (Gärtner et al., 2010, S. 102).

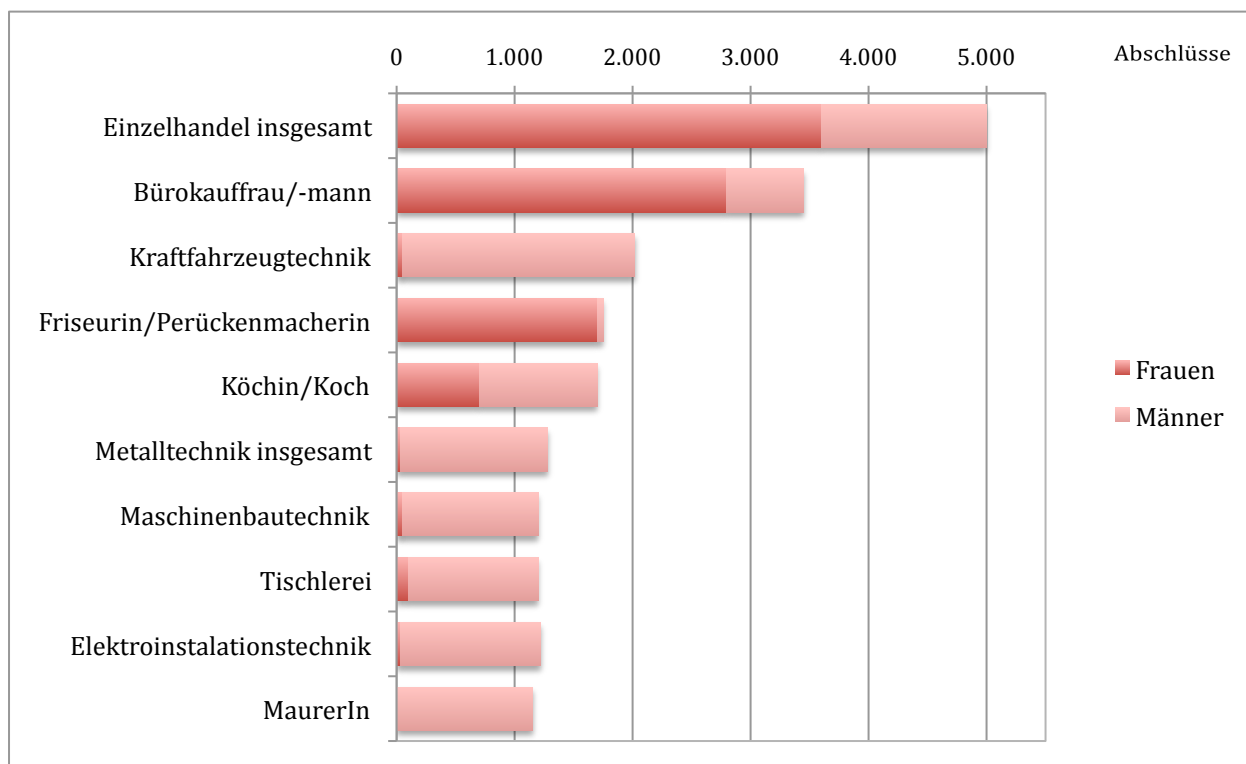


Abb. 7: Die 10 häufigsten Lehrabschlüsse nach Lehrberuf (2006/2007) (Gärtner et al., 2010, S. 103)

Etwa 16.400 Frauen haben im Schuljahr 2006/2007 erfolgreich eine Lehre absolviert. Unter den AbsolventInnen entspricht dies einem weiblichen Anteil von etwa 37,6 Prozent. Aufgrund der geschlechtsspezifischen Wahl der Lehrausbildungsfachrichtung weisen somit auch die Lehrabschlüsse eine starke Geschlechtersegregation auf. So konzentrierte sich knapp die Hälfte aller Abschlüsse von Frauen auf lediglich drei Berufe, nämlich auf Einzelhandelsberufe mit etwa 3.600, auf die Ausbildung der Bürokauffrau mit ca. 2.800 und mit ungefähr 1.700 Lehrabschlüssen auf den Beruf der Friseurin bzw. Perückenmacherin (siehe Abbildung 7).

Konträr zu den Frauen verteilten sich Männer wesentlich stärker auf unterschiedliche Berufe, wobei der Großteil der männlichen Absolventen ihre Lehre in Kraftfahrzeugtechnik, diversen (bau-) handwerklichen und technischen Berufen abschloss. Aufgrund der geschlechtsspezifischen Berufswahl variierte der Anteil der Frauen in den einzelnen Lehrabschlüssen zwischen 0,1 Prozent im Beruf MaurerIn und 96 Prozent im Beruf FriseurIn bzw. PerückenmacherIn (Gärtner et al., 2010, S. 103).

3.2.4 Geschlechtsspezifische Hochschulausbildung

Hauptstudienrichtung	Insgesamt		darunter erstmalig immatrikuliert	
	zusammen	weiblich (%)	zusammen	weiblich (%)
Studierende insgesamt	217.587	53,8	30.436	58,3
Studien insgesamt	313.632	53,5	36.757	59,6
Theologie	2.826	40,0	208	45,2
Rechtswissenschaften	30.506	53,1	4.075	62,0
Sozial- und Wirtschaftswissenschaften	67.605	47,1	6.978	56,4
Humanmedizin	15.765	55,1	1.066	47,7
Geisteswissenschaften	86.300	70,6	10.835	75,6
Naturwissenschaften	43.774	61,2	5.533	65,7
Technik	42.046	21,5	5.007	27,4

Hauptstudienrichtung	Insgesamt		darunter erstmalig immatrikuliert	
	zusammen	weiblich (%)	zusammen	weiblich (%)
Montanwissenschaften	2.830	22,8	381	27,6
Bodenkultur	7.507	45,7	1.190	49,5
Veterinärmedizin	1.829	81,3	168	84,5
Musik	4.995	57,4	480	57,3
Darstellende Kunst	419	57,0	50	58,0
Bildende und angewandte Kunst	3.164	60,7	345	56,5
Individuelles Diplomstudium	4.066	67,1	441	67,8

Tab. 7: Belegte Studien⁴ an öffentlichen Universitäten nach Fachrichtungen (2007/2008) (Gärtner et al., 2010, S. 106)

Wie aus Tabelle 7 ersichtlich, ist das Geschlechterverhältnis ähnlich den Lehrberufen bei den Studierenden und StudienanfängerInnen innerhalb der einzelnen Studienrichtungen sehr unausgeglichen. Besonders in der Veterinärmedizin, den Geisteswissenschaften, den Naturwissenschaften und in der Kunst ist der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch, wohingegen der Anteil der Studentinnen in den Montanwissenschaften und in der Technik äußerst niedrig ist. Jedoch ist bei den Naturwissenschaften zu beachten, dass innerhalb der Studienfächer sehr differenzierte Geschlechterverhältnisse vorherrschen. So lag die Frauenquote im Studienjahr 2007/2008 in Biologie bei 63,5 Prozent und in Psychologie bei 77,6 Prozent, in Physik betrug der Anteil der Studentinnen jedoch nur 23,1 Prozent. Diese Tabelle zeigt außerdem auf, dass der weibliche Anteil sowohl bei den Studierenden als auch den StudienanfängerInnen bei über 50 Prozent liegt (Gärtner et al., 2010, S. 106).

⁴ Die Zahl der Studien ist aufgrund von Mehrfachbelegungen höher als die Zahl der Personen

„Ein Vergleich zwischen Studierenden und Erstimmatrikulierten ist insofern aufschlussreich, als Letztere die nachwachsende Studierendengeneration darstellen und – nimmt man an, dass Studienabbrüche nicht geschlechtsspezifisch sind – Rückschlüsse auf zukünftige Geschlechterverhältnisse in den einzelnen Fachgebieten erlauben“ (Gärtner et al., 2010, S. 106).

Bei den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften ist erkennbar, dass die Frauen bei den Erstimmatrikulierten überrepräsentiert sind. Demgegenüber sind 52,3 Prozent bei den Erstimmatrikulierten in der Humanmedizin männlich. Jedoch gibt es keine Angleichungen sowohl bei stark frauendominierten als auch bei stark männerdominierten Studiengängen (Gärtner et al., 2010, S. 107).

Betrachtet man den zeitlichen Verlauf so ist im frauendominierten Studium der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften in den letzten zehn Jahren eine Regression des Frauenanteils erkennbar. Jedoch ist der Rückgang der männlichen Studierenden in dieser Studienrichtung noch größer.

Bei den Naturwissenschaften ist im selben Zeitraum bei beiden Geschlechtern ein Zuwachs zu erkennen, wobei dieser bei den Frauen ausgeprägter ist als bei den Männern. Dies lässt sich unter anderem auf die geänderte Zuordnung der Studienrichtung Psychologie zurückführen. Denn zählte man diese früher zu den Geisteswissenschaften so fällt sie heute unter die Kategorie der Naturwissenschaften (Gärtner et al., 2010, S. 107).

In den technischen Studien blieb die Zahl der weiblichen Studierenden recht konstant, wohingegen die Anzahl der Männer zuerst zurückging, in den letzten Jahren jedoch wieder zunahm.

Abschließend kann gesagt werden, dass Frauen im Großen und Ganzen einigermaßen stabile Präferenzen für bestimmte Studienrichtungen besitzen (Gärtner et al., 2010, S. 108).

Ausbildungsbereich	Insgesamt		darunter erstmalig aufgenommen	
	zusammen	weiblich (%)	zusammen	weiblich (%)
Insgesamt	31.064	44,5	11.477	45,0
Technik, Ingenieurwissenschaften	11.989	19,4	4.635	19,2
Wirtschaftswissenschaften	13.565	57,6	4.621	58,2
Sozialwissenschaften	2.810	71,7	799	73,2
Gesundheitswissenschaften	1.478	82,8	980	82,3
Naturwissenschaften	183	68,3	109	70,6
Gestaltung, Kunst	657	46,0	226	50,9
Militär- und Sicherheitswissenschaften	382	3,9	107	0,0

Tab. 8: Belegte Studien an Fachhochschulen nach Fachrichtungen (2007/2008) (Gärtner et al., 2010, S. 108)

Frauen sind, wie an den öffentlichen Universitäten, auch an den Fachhochschulen in den Naturwissenschaften stark überrepräsentiert, vor allem in den Bereichen Sozial- und Gesundheitswissenschaften. In der Fachrichtung Technik, Ingenieurwissenschaften weisen Frauen eine starke Unterrepräsentation auf (Tabelle 8). Auch an den Fachhochschulen ist keine mögliche Abschwächung der geschlechtsspezifischen Segregation in den Fachrichtungen zu erkennen. Vergleicht man Fachhochschulen und öffentliche Universitäten, so ist der Geschlechterunterschied an den Fachhochschulen wesentlich signifikanter ausgeprägt (Gärtner et al., 2010, S. 108).

Der Trend, dass Frauen vorwiegend die Fachrichtungen Naturwissenschaften, Geisteswissenschaften, Veterinärmedizin und Kunst wählen, spiegelt sich auch in den von ihnen erzielten Studienabschlüssen wider.

Hauptstudienrichtung	2006/2007		darunter Erstabschluss ⁵	
	zusammen	weiblich (%)	zusammen	weiblich (%)
Insgesamt	22.121	55,2	18.395	57,7
Theologie	223	39,9	177	41,8
Rechtswissenschaften	1.519	54,3	1.227	56,3
Sozial- und Wirtschaftswissenschaften	4.878	49,2	4.161	51,4
Medizin	1.604	60,2	1.557	60,9
Geisteswissenschaften	4.997	76,1	4.410	77,3
Naturwissenschaften	3.169	65,6	2.548	67,9
Technik	3.159	20,5	2.294	21,6
Montanistik	256	23,4	162	24,1
Bodenkultur	678	46,8	511	48,3
Veterinärmedizin	252	81,3	189	84,7
Musik	798	57,4	591	55,0
Darstellende Kunst	88	56,8	88	56,8
Bildende und angewandte Kunst	345	66,7	331	67,4
Individuelles Diplomstudium	155	57,4	149	59,7

Tab. 9: Studienabschlüsse an öffentlichen Universitäten nach Fachrichtungen (2006/2007) (Gärtner et al., 2010, S. 111)

Vergleicht man die Daten aus Tabelle 7 (Belegte Studien an öffentlichen Universitäten nach Fachrichtungen) und Tabelle 9 (Studienabschlüsse an öffentlichen Universitäten nach Fachrichtungen) so waren Frauen bei den Medizinabschlüssen mit 60,2 Prozent bzw. 60,9 Prozent überrepräsentiert, wohingegen der weibliche Anteil unter den aktuell Studierenden nur 55,1 Prozent (Erstimmatrikulierte 47,7 Prozent) betrug. Das bedeutet, dass der Anteil der Studentinnen im Fach Medizin im Laufe der letzten Jahre eindeutig abgenommen hat. Dies könnte möglicherweise mit der Einführung der Zulassungsbeschränkungen im Wintersemester 2006/2007 zusammenhängen.

⁵ Bachelor- oder Diplomstudienabschluss

„Zwischen den Erstabschlüssen (nur Bachelor- und Diplomabschlüsse) und allen Abschlüssen (auch Master- und Doktoratsabschlüsse) besteht hinsichtlich der Frauenquote kein nennenswerter Unterschied“ (Gärtner et al., 2010, S. 111).

Hauptstudienrichtung	2006/2007		darunter Erstabschlüsse ⁶	
	zusammen	weiblich (%)	zusammen	weiblich (%)
Insgesamt	6.421	40,8	6.142	41,1
Technik, Ingenieurwissenschaften	2.890	19,2	2.672	18,6
Wirtschaftswissenschaften	2.768	57,8	2.737	57,6
Sozialwissenschaften	521	73,1	491	74,1
Gestaltung, Kunst	156	51,3	156	51,3
Militär- und Sicherheitswissenschaften	86	7,0	86	7,0

Tab. 10: Studienabschlüsse an Fachhochschulen nach Fachrichtungen (2006/2007) (Gärtner et al., 2010, S. 111)

Die Frauenquoten bei den Abschlüssen an den Fachhochschulen entsprechen im Großen und Ganzen jenen der StudentInnen an den öffentlichen Universitäten. So sind weibliche Absolventinnen in den Technik- und Ingenieurwissenschaften kaum vertreten, wohingegen sie in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften gem. Tabelle 10 nach wie vor überrepräsentiert sind. Da es sich bei den Natur- und Gesundheitswissenschaften um Fachrichtungen handelt, die an Fachhochschulen erst seit kurzem angeboten werden, liegen für das Abschlussjahr 2006/2007 leider noch keine Daten vor. Darauf lässt sich möglicherweise auch zurückführen, dass die Frauenquote bei den Fachhochschulstudierenden mit 44,5 Prozent höher ist als bei den erzielten Abschlüssen mit 40,8 Prozent (Gärtner et al., 2010, S. 112).

⁶ Bachelor- oder Diplomstudienabschluss

3.3 Geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen

Der Einkommensbericht aus dem Jahr 2008 der gem. Art. 1 § 8 Abs. 4 des Bezügebegrenzungs-gesetz vom Rechnungshof erstellt wurde, zeigt deutlich auf dass Frauen noch immer in den meisten Branchen nach wie vor deutlich weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen in gleichwertigen Berufen.

Jedoch stellt das Geschlecht nicht die einzige ausschlaggebende Einflussgröße in Bezug auf die vorherrschenden Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen dar, denn sowohl Determinanten wie Ausbildung, berufliches Tätigkeitsfeld, Berufserfahrung oder aber auch das Alter spielen hierbei oftmals eine entscheidende Rolle (Grünberger & Zulehner, 2009, S. 147).

Grünberger und Zulehner betonten im Zuge ihrer im Jahre 2009 erstellten Studie mit dem Titel „Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Österreich“, dass mithilfe der eben angeführten Merkmale lediglich etwa 50 Prozent des herrschenden Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern erklärt werden kann. Aufgrund von nicht beobachtbaren Determinanten ist es nicht möglich die restlichen Prozentsätze, die ebenfalls für die Ungleichheit verantwortlich sind, zuordnen zu können. Zu diesen nicht beobachtbaren Merkmalen kann man bspw. individuelle Gehaltsverhandlungen sowie die Ausprägung der Risikoaversion der einzelnen Personen nennen (Grünberger & Zulehner, 2009, S. 147).

3.3.1 Einkommensdifferenzen in Bezug auf Ausbildung

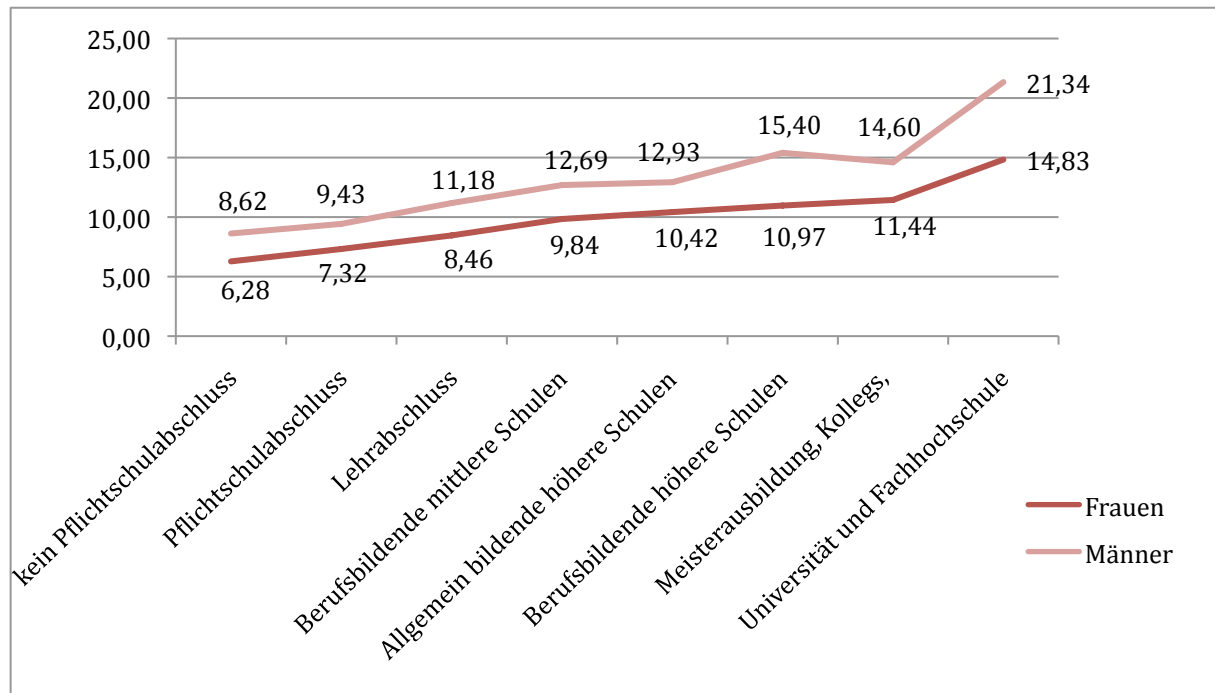


Abb. 8: Bruttostundenverdienste⁷ 2006 nach höchster abgeschlossener Bildung und Geschlecht (Biffl, 2010)

Aus Abbildung 8 geht hervor, dass die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern bei den AkademikerInnen und AbsolventInnen einer Berufsbildenden höheren Schule am höchsten sind. Während Pflichtschulabsolventinnen im Jahr 2006 rund 77 Prozent des Bruttostundenlohns ihrer männlichen Kollegen verdienten, so erhöhte sich der Abstand bei Frauen mit berufsorientierter Matura auf 71 Prozent und bei Akademikerinnen auf 69 Prozent. *„Die starke Auseinanderklaffung der Stundenlöhne von besser qualifizierten Frauen und Männern kann zum Teil damit erklärt werden, dass in diesem Qualifikationssegment Senioritätsentlohnung eine große Rolle spielt, während das bei HilfsarbeiterInqualifikationen nicht der Fall ist“* (Biffl, 2010, S. 484).

⁷ Bruttostundenverdienst ohne Mehr- und Überstunden (enthalten sind hingegen Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit). Ohne Lehrlinge.

Weiters existieren bei HilfsarbeiterInqualifikationen aufgrund der Substituierbarkeit der Arbeitskräfte kaum Abweichungen von der kollektivvertraglichen Entlohnung wohingegen bei höher qualifizierten Berufen infolge des betriebsspezifischen Fachwissens eine Individualisierung der Löhne mit sich bringt. Darüber hinaus haben Teilzeitbeschäftigung und Erwerbsunterbrechung bei einfacher qualifizierten Frauen weniger Einfluss auf die Entlohnung gegenüber gleich qualifizierten Männern als bei höher qualifizierten Frauen. Dies hat zur Folge, dass die Teilzeitquote bei Frauen mit einfacher Qualifikation höher ist.

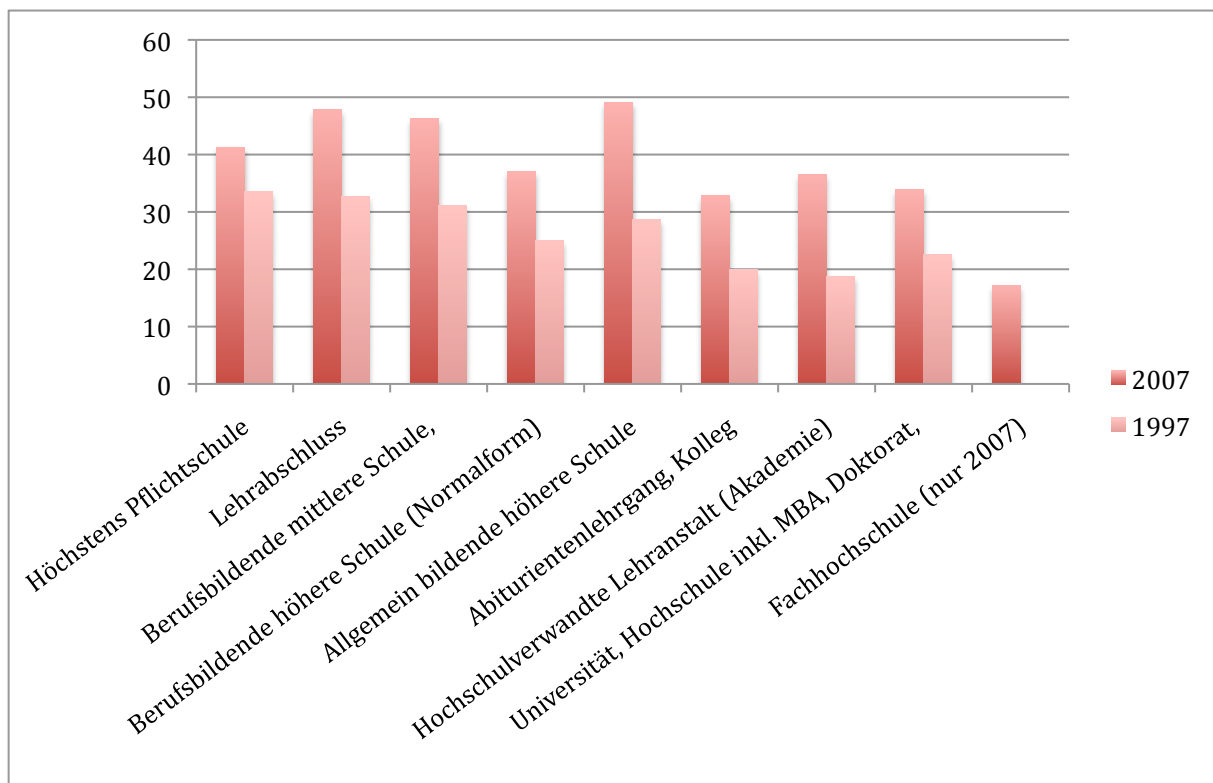


Abb. 9: Teilzeitquote berufstätiger Frauen nach höchster abgeschlossener Ausbildung, 1997 und 2007 (Biffi, 2010)

Vergleicht man die Teilzeitquoten aus den Jahren 1997 und 2007 miteinander ist ein deutlich höherer Anstieg unter den teilzeitbeschäftigten Frauen mit mittlerer und höherer Bildung als unter den Hilfsarbeiterinnen ersichtlich. Die höchste Teilzeitquote mit 49,1 Prozent hatten Frauen mit AHS-Abschlüssen und Frauen mit Lehrabschlüssen welche 47,8 Prozent ausmachten.

Ein Grund für diesen Anstieg dürfte die Steigerung der Frauenerwerbsquote sein. Denn Frauen mit mittleren und höheren Qualifikationen beendeten für die Kinderbetreuung häufig ihre Anstellung, während sie heute die Arbeitszeit verkürzen und wei-

terhin auf dem Arbeitsmarkt verbleiben. Den höchsten Anstieg im Vergleichszeitraum 1997 bis 2007 verzeichneten Frauen mit einem Abschluss an hochschulverwandten Lehranstalten, wobei sich hier die Teilzeitquote von 18,7 Prozent auf 36,6 Prozent beinahe verdoppelt hat (Biffl, 2010, S. 485).

3.3.2 Einkommensdifferenzen in Bezug auf Alter

Die nachfolgenden Abbildungen 10 und 11 unterstreichen die Tatsache, dass das Alter ebenfalls eine entscheidende Einflussgröße bzgl. der geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede in Österreich darstellt.

Altersabhängiges Einkommen von Frauen

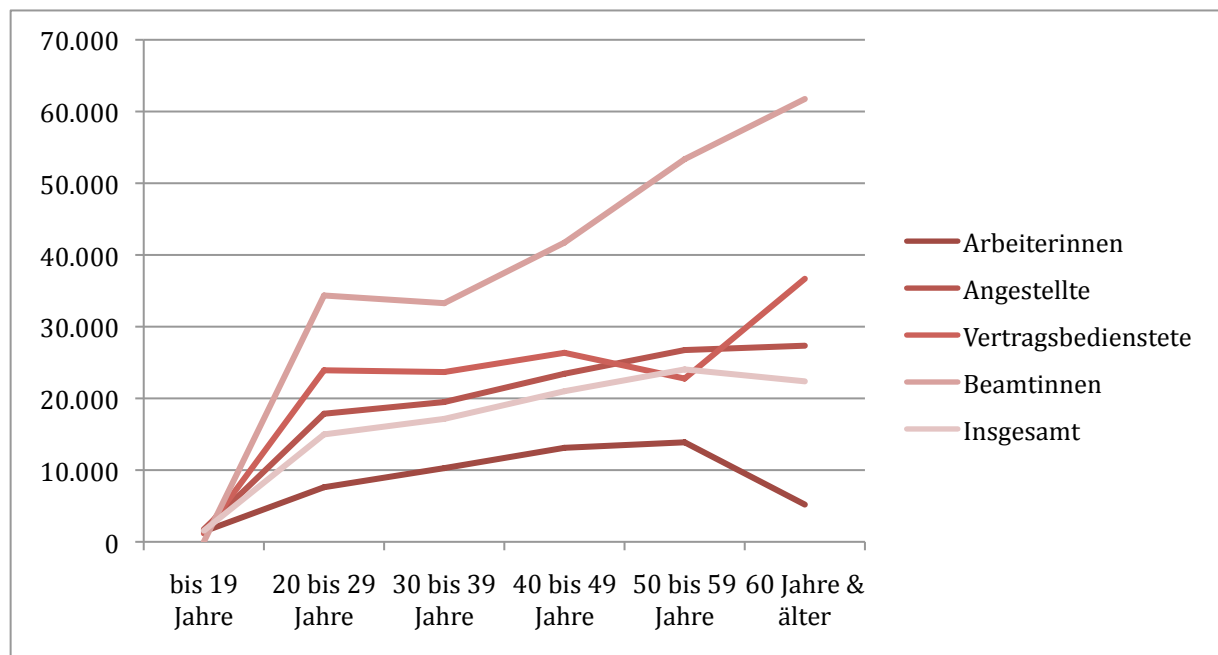


Abb. 10: Bruttojahreseinkommen (Median) unselbständig beschäftigter Frauen in Österreich nach Alter und Berufsgruppe 2007 (Biffl, 2010)

Altersabhängiges Einkommen von Männern

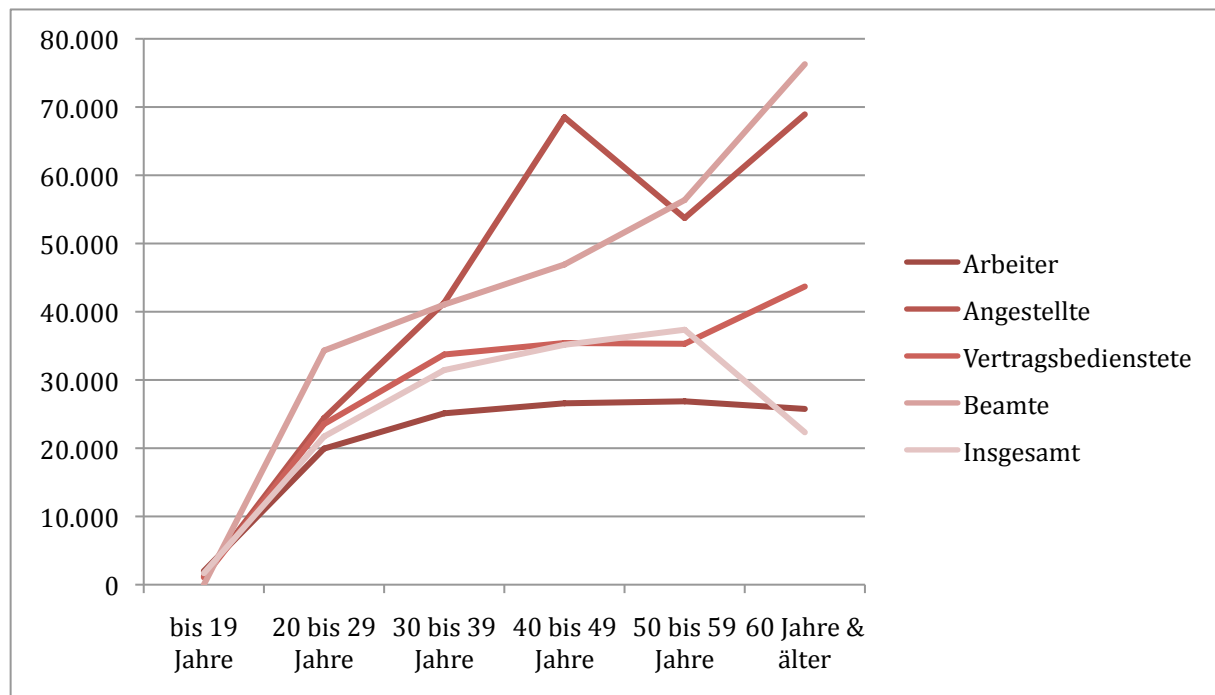


Abb. 11: Bruttojahreseinkommen (Median) unselbständig beschäftigter Männer in Österreich nach Alter und Berufsgruppe 2007 (Biffl, 2010)

Stellt man die Abbildungen 10 und 11 einander gegenüber so ist ersichtlich, dass Frauen in jungen Jahren im Untersuchungsjahr 2006 durchschnittlich ähnlich viel verdienten wie ihre gleichaltrigen männlichen Kollegen. Im Haupterwerbsalter ist eine klare Differenzierung erkennbar wobei das durchschnittliche Einkommen der Männer stetig stieg und der Einkommensverlauf der Frauen hingegen kein vergleichbar steigendes Muster aufweist. Junge Frauen unter 19 Jahren verdienten etwa 92 Prozent des Medianeinkommens ihrer gleichaltrigen männlichen Kollegen. *„In dem Alter sind Jugendliche auf dem Arbeitsmarkt entweder Hilfs- und AnlernarbeiterInnen, Lehrlinge oder AbsolventInnen mittlerer Schulen“* (Biffl, 2010, S. 485). Bei diesen Tätigkeiten richtet sich die Entlohnung nach dem Kollektivvertrag, wobei sich hier kaum Verdienstunterschiede zwischen den meist weiblichen AbsolventInnen mittlerer Fachschulen und den Lehrberufen, die meist von Jungen aufgegriffen werden, ergeben. In der Gruppe der 20- bis 29-jährigen sank der Anteil auf 69 Prozent, in der Altersgruppe von 30 bis 39 Jahren fiel der Prozentsatz sogar auf 54 Prozent (Biffl, 2010, S. 485).

Erst nach Abschluss der Familiengründungsphase erhöhte sich das Einkommen der Frauen gegenüber den Männern ein wenig, nämlich auf 60 Prozent im Alter von 40 bis 49 Jahren bzw. auf 63 Prozent zwischen 50 und 59 Jahren. Jedoch erhöhte sich der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied bei den über 60-jährigen, wobei Frauen nur mehr 41 Prozent des Medianes der Männer erreichen konnten (Biffl, 2010, S. 486).

Bei den Arbeiterinnen ist erkennbar, dass der Verdienstunterschied besonders groß ist. Schon zu Beginn des Berufslebens verdienten Frauen nur etwa 73 Prozent des männlichen Einkommens. Im Laufe ihres Arbeitslebens sank der Verdienst, wobei der Frauenmedian der über 60-jährigen bei nicht einmal einem Fünftel des männlichen Einkommens lag. Bei den weiblichen Angestellten verhielt es sich ähnlich. Hier verdienten Frauen weniger als 50 Prozent im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen (Biffl, 2010, S. 486).

Der bei Frauen häufig auftretende Arbeitsplatzwechsel sowie mögliche Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit wirken sich allgemein besonders negativ auf das Einkommen der Frauen aus. Frauen verbleiben im Durchschnitt nur etwa sechs Jahre im selben Unternehmen, wobei Männer etwa neun Jahre im selben Betrieb verweilen. Weiters erreichten 17 Prozent der Männer eine Betriebszugehörigkeit von über 20 Jahren, bei Frauen lag hier der Anteil bei nur acht Prozent. Jedoch würden Frauen von einer längeren Unternehmenszugehörigkeit stärker profitieren als Männer. Frauen, die 20 bis 29 Jahre im selben Betrieb arbeiten erzielten einen um 82 Prozent höheren Bruttolohn als jene Frauen, die weniger als ein Jahr im Unternehmen tätig waren. Bei den Männern hingegen betrug die Differenz nur 54 Prozent. Die Bruttostundenlöhne der Frauen gleichen sich mit zunehmender Betriebszugehörigkeit an jene der Männer an. So verdienten Frauen im ersten Jahr etwa 79 Prozent des Verdienstentgeltes ihrer männlichen Kollegen, wohingegen sie nach 20 bis 29 Jahren auf 93 Prozent und nach 30 bzw. mehr Jahren auf 97 Prozent aufholten (Biffl, 2010, S. 486).

3.3.3 Einkommen unselbstständig Erwerbstätiger

Im öffentlichen Bereich verdienten im Jahr 2007 Beamtinnen etwa 91 Prozent, weibliche Vertragsbedienstete etwa 78 Prozent des mittleren Einkommens ihrer männlichen Kollegen in vergleichbaren Berufen (Tabelle 10). Die Privatwirtschaft weist hingegen eine erheblich größere Einkommensdifferenz auf, denn weibliche Angestellte verdienten im Jahr 2007 lediglich 49 Prozent und Arbeiterinnen sogar nur 44 Prozent des mittleren Männereinkommens. Zwar lässt sich ein Teil davon auf die Teilzeitarbeit zurückführen, betrachtet man jedoch nur die perennial Vollzeitbeschäftigten, ergab sich in diesem Jahr nach wie vor eine Differenz von 78 Prozent (Der Rechnungshof, 2008a, S. 5).

Soziale Stellung	Alle				Nur ganzjährig Vollzeit			
	Frauen und Männer	Frauen	Männer	Frauen: % von Männern	Frauen und Männer	Frauen	Männer	Frauen: % von Männern
	Mittlere Bruttojahreseinkommen				Mittlere Bruttojahreseinkommen			
Lehrlinge	6.804	5.733	7.282	79	8.447	7.406	9.219	80
ArbeiterInnen	17.848	10.149	23.201	44	27.057	19.544	29.023	67
Angestellte	26.674	19.193	38.873	49	37.563	29.218	45.355	64
Vertragsbedienstete	26.082	23.528	30.311	78	31.050	29.753	32.661	91
BeamtInnen	43.781	41.396	45.357	91	45.227	44.621	45.583	98
Gesamt	22.815	16.748	28.226	59	32.189	27.358	34.866	78

Tab. 11: Einkommensnachteil von Frauen nach sozialer Stellung 2007 (Der Rechnungshof, 2008a, S.

41)

Wie aus Tabelle 12 ersichtlich ist, weist die Einkommenshöhe eine starke Abhängigkeit von dem Wirtschaftsbereich, in welchem die jeweilige Person tätig ist, auf. Die Wirtschaftszweige mit den höchsten Einkommen im Jahr 2007 bestanden aus der Energie- und Wasserversorgung mit einem Median von ungefähr € 45.106, dem Kredit- und Versicherungswesen mit etwa € 37.873 und die öffentliche Verwaltung welche ein Medianeinkommen von € 32.259 aufwies. Das Beherbergungs- und Gaststättenwesen mit einem mittleren Einkommen von € 9.737 sowie diverse private, unter-

nehmensbezogene und öffentliche Dienstleistungen, wobei der Median zwischen € 16.239 und € 18.411 lag, stellten hingegen die Geschäftsfelder mit den niedrigsten Einkommen dar (Der Rechnungshof, 2008a, S. 6).

ÖNACE-Abschnitte	Unselbständig Erwerbstätige	davon Frauen (%)	Mittlere Bruttojahreseinkommen		Frauen % von Männern
			Frauen	Männer	
C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	6.822	13	18.866	32.635	58
D Sachgütererzeugung	670.468	28	19.878	33.278	60
E Energie- und Wasserversorgung	31.146	18	28.546	48.872	58
F Bauwesen	270.826	12	15.256	25.582	60
G Handel, Instandhaltung und Reparaturen von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	584.809	57	14.967	26.713	56
H Beherbergungs- und Gaststättenwesen	266.822	62	8.729	11.751	74
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	248.117	25	20.000	29.417	68
J Kredit- und Versicherungswesen	129.579	52	28.754	51.265	56
K Realitätenwesen, Vermietung bewegl. Sachen, Erbringung von unternehmens-bez. Dienstleistungen	454.077	48	14.621	23.293	63
M Unterrichtswesen	73.075	56	17.599	27.387	64
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	233.464	79	17.538	26.066	67
O Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	170.769	59	13.535	24.156	56

Tab. 12: Einkommensverteilung und Anzahl unselbständig Erwerbstätiger nach ÖNACE-Abschnitten 2007 (Der Rechnungshof, 2008a, S. 45)

Branchen mit niedrigem Einkommensniveau weisen einen überproportional hohen Beschäftigungsanteil von Frauen auf und können daher eindeutig als Frauendomänen identifiziert werden. Vergleicht man das Einkommen innerhalb der Branchen *„verdienen Frauen im Mittel zwischen 56% (Handel) und 74% (Beherbergungs- und Gaststättenwesen) der mittleren Männereinkommen* (Der Rechnungshof, 2008b, S. 5).“ Auch hier kann die Differenz teilweise mit der in Anspruch genommenen Teilzeitarbeit erklärt werden. Werden nur die perennial Vollzeitbeschäftigten betrachtet ergeben sich dennoch Unterschiede, denn das mittlere Einkommen der Frauen betrug zwischen 64 Prozent im Unterrichtswesen und 88 Prozent in der Sparte des Bergbaus des Männermedians (Der Rechnungshof, 2008a, S. 6).

Bedingt durch Ausbildung und Qualifikation war das mittlere Einkommen für leitende Bedienstete und Führungskräfte mit € 50.258 und für akademische Berufe mit € 43.746 fast drei Mal so hoch wie das Medianeinkommen der Hilfsarbeitskräfte welches lediglich € 16.997 ausmachte. Der Produktionsbereich, welcher eine geringere Streuung des Einkommens aufzeigt, weist abgesehen von den leitenden und akademischen Berufen ein höheres Einkommensniveau auf als das des Dienstleistungssektors. Bei den Dienstleistungs- und Hilfstätigkeiten und somit in den schlechter bezahlten Jobs sind überwiegend Frauen tätig. Darüber hinaus sind diese in dieser Berufsgruppe vorwiegend in einem Teilzeitarbeitsverhältnis angestellt, was sich ebenso negativ auf ihr Einkommen auswirkt (Der Rechnungshof, 2008a, S. 8).

Im Jahr 2007 waren von den insgesamt 2.893.100 ganzjährig Erwerbstätigen etwa 20 Prozent, also rund 571.900 Personen als Teilzeitkraft beschäftigt (Der Rechnungshof, 2008b, S. 7). Der Großteil der ganzjährig Teilzeitbeschäftigten war mit einer Erwerbsquote von 84 Prozent fast ausschließlich weiblich. Weiters waren 39 Prozent aller erwerbstätigen Frauen teilzeitbeschäftigt, wohingegen der Männeranteil hier bei nur 7 Prozent lag, was den Sachverhalt, dass Teilzeitarbeit vorwiegend von Frauen in Anspruch genommen wird, weiters bekräftigt (Statistik Austria, 2007, S. 31).

Teilt man die Berufe nach ihrer Geschlechterdominanz (gem. Leitner (2001) - Kapitel 2.3.2 horizontale Segregation) und vergleicht hierbei die Verdienstunterschiede ist ersichtlich, dass Frauen die niedrigsten Einkommen in den stark segregierten Männerberufen erzielen. Hingegen können sie in den segregierten Männerberufen ein höheres Einkommen verdienen. Dieser Bereich beinhaltet sowohl Berufe mit geringen Qualifikationen als auch wissenschaftliche und leitende Berufe, d.h. dass Frauen hier die Chance haben in führende Positionen aufzusteigen und in Folge dessen die Möglichkeit haben auch ein höheres Einkommen zu erzielen. Jedoch ist etwa die Hälfte der Frauen in Berufen mit einfachen Tätigkeiten beschäftigt (Leitner, 2001, S. 13).

In der bestehenden Literatur wird den integrierten Berufen oftmals das Potenzial zugesprochen die bestehende Arbeitsmarktsegregation aufzulösen. Jedoch gibt es gem. Leitner (2001) am österreichischen Arbeitsmarkt keinerlei Anzeichen dafür, dass Frauen vermehrt in diese Berufe vordringen und eine Besserstellung im Gegensatz zu den frauendominierten Jobs erzielen können.

Die segregierten Frauenberufe (siehe Tabelle 3 – Kapitel 3.1.1 Frauen-/Männerberufe) weisen wie oben bereits erwähnt schlechte Einkommenschancen für Frauen auf. Darüber hinaus sind diese Berufe auch in Hinblick auf die berufliche Position, das Arbeitslosigkeitsrisiko sowie *„zunehmend auch hinsichtlich der geforderten Arbeitszeiten wenig erfolgversprechend“* (Leitner, 2001, S. 13).

Im Gegensatz dazu können Frauen in den stark segregierten Frauenberufen die höchsten Einkommen erzielen. Weiters bieten diese Berufe auch bessere Positionierungen. Hierbei ist jedoch anzumerken, dass in diesem Bereich auch der Ausbildungsgrad signifikant besser bzw. höher ist (Leitner, 2001, S. 14).

3.3.4 Einkommen selbstständig Erwerbstätiger

Aufgrund der steuerlichen Gegebenheiten, die dazu führen, dass das steuerpflichtige Einkommen selbstständig Erwerbstätiger in Österreich oft nicht dem Tatsächlichen entspricht, lässt sich dieser Bereich nur sehr schwer erfassen (Scheikl, 2010, S. 209).

Etwa ein Drittel und somit der Großteil der selbständigen Frauen und Männer erzielten im Jahr 2005 Einkünfte aus dem Realitätenwesen. Der Frauenanteil in den einzelnen ÖNACE-Abschnitten weist eine große Bandbreite auf und reicht von 7,9 Prozent im Bauwesen bis hin zu 45,1 Prozent im Beherbergungs- und Gaststättengewerbe (siehe Tabelle 13). Auch bei der Einkommenshöhe konnten starke Schwankungen verzeichnet werden. So reicht der Anteil der Frauen an dem Einkommen der Männer von 32,8 Prozent im Gesundheitswesen bis 96,5 Prozent im Bauwesen (Scheikl, 2010, S. 210).

ÖNACE-Abschnitt	Frauenanteil %	Mittlere Jahreseinkommen		Einkommen der Frauen in % der Männer
		Frauen	Männer	
Insgesamt	38,2	14.708	23.760	61,9
D Sachgütererzeugung	17,6	13.217	20.572	64,2
F Bauwesen	7,9	17.772	18.407	96,5
G Handel, Instandhaltung und Reparaturen von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	36,3	11.062	17.871	61,9
H Beherbergungs- und Gaststättenwesen	45,1	9.870	12.850	76,8
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	21,4	12.696	15.701	80,9
J Kredit- und Versicherungswesen	26,0	17.862	31.226	57,2
K Realitätenwesen, Vermietung bewegl. Sachen, Erbringung von unternehmensbez. Dienstleistungen	39,6	17.805	28.857	61,7
M Unterrichtswesen	42,9	20.057	43.271	46,4
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	50,9	23.952	73.052	32,8
O Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	44,4	10.363	19.430	53,3

Tab. 13: Mittlere Jahreseinkünfte der selbständig Erwerbstätigen nach Branchen 2005 (Scheikl, 2010)

Die Einkünfte der selbständig Erwerbstätigen können grundsätzlich in drei Einkunftsarten unterteilt werden: Einkommen aus selbständiger Arbeit, Gewerbebetrieb und Vermietung und Verpachtung. Der Gewerbebetrieb stellt mit etwa 195.000 Selbständigen im Jahr 2005 den größten Bereich dar. In diesem Segment betrug das Einkommen der Frauen ca. € 8.491 und machte somit zwei Drittel des mittleren männlichen

Einkommens, welches rund € 12.859 betrug, aus. Der Großteil der Selbständigen in diesem Bereich war im Einzelhandel tätig, wobei das mittlere Einkommen der Frauen € 8.573 und das der Männer € 11.677 betrug. Auch das Beherbergungs- und Gaststättenwesen stellt im Bereich Gewerbebetrieb einen wichtigen Sektor dar. Hier erzielten Frauen ein mittleres Einkommen von € 9.870 und Männer von € 12.850 (Scheikl, 2010, S. 211).

Schwerpunkt	Frauenanteil %	Mittleres Jahreseinkommen in Euro		Einkommen der Frauen in % der Männer
		Frauen	Männer	
Gewerbebetrieb	31,9	8.491	12.859	66,0
Selbständige Arbeit	32,3	11.466	24.816	46,2
Vermietung und Verpachtung	31,9	7.053	8.482	83,2

Tab. 14: Mittlere Jahreseinkommen der selbständig Erwerbstätigen nach Schwerpunkten (2005)

(Scheikl, 2010, S. 211)

Der Bereich selbständige Arbeit beherbergt die höchsten mittleren Einkünfte, weist jedoch auch den größten Unterschied zwischen den Einkommen der Frauen mit € 11.466 und das der Männer mit € 24.816 auf. Die höchsten Einkommen konnten im Bereich Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen erzielt werden, wobei Frauen € 23.952 und Männer € 73.052 erzielten. Neben diesem Sektor ist auch das Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen und Erbringung von Dienstleistungen von großer Bedeutung, wobei Frauen hierbei mittlere Einkünfte von € 17.805 und Männer von € 28.857 erzielen konnten (Scheikl, 2010, S. 211).

Die dritte Kategorie Vermietung und Verpachtung stellt den Bereich mit den geringsten Einkommensunterschieden zwischen Männern und Frauen dar. Im Jahr 2005 konnten Frauen ein mittleres Einkommen von € 7.053 und Männer von € 8.482 erwirtschaften. Jedoch handelt es sich hier häufig um einen Nebenerwerbssektor (Scheikl, 2010, S. 212).

4 Frauen und Männer in nicht-traditionellen Berufen

Es existiert eine Reihe von alltäglichen Situationen welche auf die bestehende Zweigeschlechtlichkeit, wie bspw. Pflegeprodukte oder Abteilungen in Schuhgeschäften, hinweisen. Wie in den vorangegangenen Kapiteln bereits mehrfach erläutert wurde, kann ebenfalls in der Wirtschaft bzw. am Arbeitsmarkt zwischen typischen Frauen- und Männerbranchen bzw. Frauen- und Männerberufen unterschieden werden. Innerhalb der Unternehmen sind ebenfalls Hierarchieebenen vorhanden, in denen entweder vermehrt oder gar beinahe ausschließlich Frauen oder Männer anzutreffen sind (Wetterer, 2002, S. 17).

Denn bei betriebsinternen Restrukturierungen und Modifikationen von Arbeitsplätzen spielt es bereits während der Planungsphase eine entscheidende Rolle, ob es sich hierbei um eine Tätigkeit für Frauen oder Männer handelt. So werden oftmals Frauen Arbeitsbereiche zugeschrieben, welche in hohem Maße standardisiert sind und niedriger bewertet werden, wobei Männern jene Jobs zugerechnet werden, die hierarchisch besser eingestuft werden und darüber hinaus ein größeres Potential besitzen höhere Hierarchieebenen zu erreichen (Wetterer, 2002, S. 76).

„Die strategischen Entscheidungen beim Design von Tätigkeiten werden vor dem Hintergrund gefällt, ob in den hiervon betroffenen Bereichen überwiegend Männer oder Frauen beschäftigt werden sollen“ (Oppen, 1989, S. 44).

Wie in Kapitel 3.1.1 bereits kurz erwähnt wurde, entscheiden sich sowohl Frauen als auch Männer jedoch nicht immer für einen geschlechtstypischen Beruf. Wählt eine Frau oder ein Mann einen für sie oder ihn geschlechtsuntypischen Beruf wird damit eine metaphorische Grenze überschritten, die in der Gesellschaft tief verwurzelt ist. Eine solche Grenzüberschreitung wirft einige Fragen auf: *„Welche Überlegungen führen Männer und Frauen dazu, aus vorgegebenen Bahnen auszubrechen? Inwieweit wird das Überschreiten der Geschlechtergrenze als Problem wahrgenommen, und welche Strategien werden entwickelt, um mit dieser Ausnahmesituation fertig zu werden?“* (Heintz et al., 1997, p. 217) Heintz et al. argumentieren, dass Frauen und Männer unterschiedlichen Hürden gegenüberstehen: während Frauen an ihrem fachlichen Können zweifeln, haben Männer ein Problem mit dem niedrigeren Status den ein typisch weiblicher Beruf größtenteils mit sich bringt (Heintz et al., 1997, p. 225).

In der Studie von Heintz et al. (1997) wird nach möglichen Motiven gesucht, welche Männer dazu veranlassen einen typischen Frauenberuf, in diesem Fall den des Pflegers, zu ergreifen. Hierbei lassen sich jene Männer welche von Beginn ihrer beruflichen Laufbahn den Beruf des Pflegers wählten (Erstberuf), von denen welche erst über Umwege zum Pflegeberuf kamen unterscheiden (Zweitberuf). Für diese beiden unterschiedlichen Berufszugänge, sind dementsprechend auch verschiedene Ursachen und Einflussfaktoren verantwortlich. Bei Männern mit einem Erstberuf konnten folgende Beweggründe festgestellt werden:

- *„starke Prägung durch das Elternhaus, das Vorbild naher Angehöriger oder das Aufwachsen im Pflegemilieu einer Anstalt;*
- *existenzielle Motivierung durch Kindheitserfahrungen mit Krankheit und Tod in der eigenen Biographie oder der von nahen Angehörigen;*
- *Frömmigkeit oder humanistische Orientierung“* (Heintz et al., 1997, p. 82)

Die Zweitberufler hingegen gaben als Hauptmotiv für ihre Entscheidung das Scheitern in einem anderen Wunschberuf, wie bspw. eine nicht bestandene Prüfung in einer Physiotherapieschule, an. Weitere Gründe waren die Möglichkeit in näherer Zukunft selbständig zu werden oder in höhere Hierarchieebenen innerhalb des Spitals aufzusteigen (Heintz et al., 1997, p. 83).

Um mögliche Gründe dafür zu finden, warum Frauen sich nicht für einen typischen Männerberuf, in diesem Fall für den Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie, führte Hannapi-Egger (2004) eine Untersuchung mithilfe von Fokusgruppen durch. Diese setzten sich sowohl aus Schülerinnen, Studentinnen und Um- und Wiedereinsteigerinnen zusammen.

Dabei kam sie zu dem Ergebnis, dass das soziale Umfeld eine bedeutsame Rolle spielt bzw. einen großen Einfluss auf die Berufswahl von Frauen hat. *„In diesem Sinne haben Bezugspersonen eine wichtige Funktion, beeinflussen sie doch in hohem Maße das Selbstbild auch im Sinne der geschlechtlichen Identität“* (Hanappi-Egger, 2004, S. 124). Wird ein bestimmter Bereich zwar von männlichen Bezugspersonen als besonders interessant empfunden, die Frauen hierbei jedoch nicht genügend zu einer Auseinandersetzung mit dieser Domäne motiviert, ist diese für sie meist unattraktiv. In Folge dessen fließen Berufe in diesen Bereichen für Frauen nicht in den Berufswahlprozess mit ein (Hanappi-Egger, 2004, S. 125).

Schrems kam in Ihrer Studie zu dem Ergebnis, dass Frauen ihre Berufsentscheidung nicht in Zusammenhang mit den Berufen ihrer Eltern steht. *„Häufig ist der Berufswunsch nicht zielgerichtet auf eine ganz bestimmte Tätigkeit, im Vordergrund steht der Wunsch etwas zu produzieren, ein Resultat in Händen halten zu können und handwerklich tätig zu sein“* (Schrems, 1990).

Haben sich Frauen für einen typisch männlichen Beruf entschieden, sehen sie sich bzgl. beruflicher Aufstiegschancen oft mit dem sogenannten Glasdeckeneffekt konfrontiert, welcher bereits in Kapitel 2.3.1 vorgestellt wurde, d.h. dass sie einer unsichtbaren Hürde gegenüberstehen, welche sie nur sehr schwer überwinden können um in höhere unternehmerische Hierarchieebenen aufsteigen zu können (Williams, 1992, S. 256). Eine Untersuchung weiblicher Informatikerinnen zeigt, dass in diesem Berufsfeld Frauen in Führungspositionen kaum anzutreffen sind, wohingegen männliche Pfleger meist in ranghöheren Stellungen tätig sind (Heintz et al., 1997, S. 237). Dies kann unter anderem dadurch erklärt werden, dass Frauen oft zur „weiblichen Bescheidenheit“ bzgl. ihrer Karriereplanung neigen indem sie ihre *„allfälligen Ambitionen meist relativieren oder sogar deutlich negieren“* (Heintz et al., 1997, S. 141). Die im Zuge des DFG-Projekt in Deutschland durchgeführte Studie zu Polizei und Gender hat ergeben, dass „Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen als Fehlinvestition“ betrachtet werden, da Ausfälle aufgrund von Schwangerschaft oder Erziehungsurlaub befürchtet werden. Daher wird oft einem männlichen Bewerber bei gleicher Qualifikation bei Beförderungen bevorzugt (Müller et al., 2002, S. 32).

Im Gegensatz dazu tritt bei Männern in nicht-traditionellen Berufen mehrfach der Effekt des sogenannten „glass escalator“ bzw. des gläsernen Fahrstuhles auf. Das bedeutet, dass Männer sowohl von ihren KollegInnen als auch Vorgesetzten vermehrt gefördert und in Folge dessen in höhere Hierarchieebenen gepusht werden. Aufgrund dessen werden in Frauenberufen tätige Männer innerhalb ihres Berufes in „männlich“ segmentierte und gleichzeitig besser bezahlte und höher angesehene Positionen innerhalb dieser Berufssparte befördert (Williams, 1992, S. 256).

Weiters stellt die größere Eigeninitiative der Männer oftmals einen Grund für die berufliche Besserstellung in einem weiblichen Beruf dar. Männer „*betrachteten Aufstiegschancen tendenziell als notwendige Bedingung eines Stellenantritts*“ (Heintz et al., 1997, S. 100). Um diese Aufstiegsorientierung umsetzen zu können und in weiterer Folge ihr Einkommen zu erhöhen spezialisieren sich einige auf prestigeträchtigere Positionen innerhalb des Unternehmens und führen zudem oftmals erfolgsorientierte Lohnverhandlungen mit ihren jeweiligen Vorgesetzten (Heintz et al., 1997, S. 120).

Obwohl Männer bei der Ausübung eines Frauenberufes, wie eben bereits erwähnt, mit deutlich weniger Barrieren konfrontiert sind als Frauen in Männerberufen, sind diese in den meisten Fällen jedoch, aufgrund zahlreicher Charakteristika zu unattraktiv für sie. Daher lehnen es Männer oftmals ab in weiblich segregierten Berufssparten zu arbeiten. Als möglichen Grund hierfür kann die Tatsache angeführt werden, dass es für Männer eine außerordentliche Bedrohung darstellt vom sogenannten „Maskulinitätsideal“, welches in der Gesellschaft stark verankert ist, abzuweichen und sich somit nicht geschlechtskonform zu verhalten, was im Gegensatz dazu für Frauen kein vergleichbares Problem darstellt (Heintz et al., 1997, S. 53).

Auch innerhalb des kollegialen Umfelds sammeln Frauen und Männer in geschlechteruntypischen Branchen unterschiedliche Erfahrungen. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass Männer in nicht-traditionellen Berufen meist einem männlichen Vorgesetzten unterstellt sind und daher bessere Chancen haben zu diesem zusätzlich ein nahes und im besten Falle ein freundschaftliches Verhältnis aufbauen zu können (Williams, 1992, S. 258). Männer in weiblichen Berufsdomänen werden von ihren weiblichen Kolleginnen nicht als Konkurrenz wahrgenommen und nutzen die vorherrschenden Männlichkeitsstereotype zu ihrem persönlichen Vorteil. Des Weiteren sehen einige Frauen die Möglichkeit eines Prestigezuwachses ihres ausgeübten Berufes, wenn dieser durch eine Maskulinisierung bzw. einen männlichen Kollegen erweitert wird. Hingegen empfinden Männer das Vordringen der Frauen in einen männlichen Beruf als Konkurrenz und mögliche Entwertung bzw. Prestigeabbaus des Berufes (Heintz et al., 1997, S. 39).

Frauen in nicht-traditionellen Berufen bevorzugen die Zusammenarbeit mit Männern, jedoch nur solange sie keine Aufstiegsambitionen aufweisen. Denn entsteht zwi-

schen den Geschlechtern ein berufliches Konkurrenzdenken, kämpfen Frauen um die Anerkennung ihrer Qualifikationen und entwickeln aus diesem Grund unterschiedliche Strategien. *„Die Strategien reichen von quasipädagogischen Engagements der „subtilen Art“ über die Inanspruchnahme von Anwaltsfunktionen befreundeter Männer bis zu einzelnen Situationen, in denen Frauen sich offen kämpferisch verhalten“* (Heintz et al., 1997, S. 145).

Bei der Polizeiarbeit sehen sich Frauen häufig dazu gezwungen ein männliches Verhalten bzw. Auftreten anzunehmen. Dies kann jedoch dazu führen, dass sie als bedrohlich gelten oder gar als *„vermännlicht verunglimpft“* werden (Müller et al., 2002, S. 34)

In der von Williams (1992) durchgeführten Studie berichteten die befragten Männer, welche in typischen frauendominierten Branchen arbeiteten, dass nicht sie sondern ihre weiblichen Kolleginnen vor allem von männlichen Vorgesetzten innerhalb des jeweiligen Betriebes diskriminiert wurden. Weiters erfuhren diese auch im Falle der Unterstellung einer weiblichen Vorgesetzten stets Akzeptanz und Anerkennung, wobei jedoch das Verhältnis zu einem weiblichen Chef nicht annähernd so eng war oder gar auf freundschaftlicher Ebene basierte, wie im Falle eines männlichen. Die befragten Männer wurden zudem von ihren weiblichen Kolleginnen zum größten Teil nicht nur vollends akzeptiert und bestmöglich in das Kollegium integriert, ihnen wurde zusätzlich in vielen Fällen von diesen eine eher leitende und verantwortungsvolle Rolle zugesprochen (Williams, 1992, S. 260).

Die Untersuchungen von Heintz et al. (1997) kamen zu einem ähnlichen Ergebnis. Auch hier wurden die männlichen Pfleger in keiner Weise von ihren weiblichen Kolleginnen ausgegrenzt. Jedoch war auffällig, dass die Männer auch außerhalb des beruflichen Umfeldes häufig Zeit miteinander verbrachten, wobei hierbei keine weiblichen Kolleginnen anwesend waren (Heintz et al., 1997, S. 94).

Die österreichische Studie zu Männern in der Kinderbetreuung kam ebenfalls zu dem Ergebnis, dass sowohl Frauen als auch Männer die gemischtgeschlechtliche Zusammenarbeit befürworteten und sowohl die Zusammenarbeit als auch das Betriebsklima als positiv empfanden. Weiters schätzten die Befragten auch die Abwechslung, die durch die gemischtgeschlechtlichen Teams entsteht. Auch fühlten sich die befragten Männer von ihren weiblichen Kolleginnen akzeptiert (Koch et al., 2010, S. 438).

Bezüglich der geschlechtsspezifischen Aufgabenverteilung ist anhand der durchgeführten Studie innerhalb der Informatikbranche von Heintz et al. (1997) ersichtlich, dass Frauen in nicht-traditionellen Berufen oft jene Bereiche zugeteilt werden, die als eher „minder“ betrachtet werden wie bspw. das Schreiben von Handbüchern. Jedoch stellt sich hier die Frage, ob Frauen diese prestigearmen Tätigkeitsbereiche suchen oder ob sie ihnen häufiger angeboten werden als ihren männlichen Kollegen (Heintz et al., 1997, S. 147).

Die Studie des DFG-Projekt kam zu dem Ergebnis, dass es zwar keine formalen Trennungen zwischen Frauen- und Männerarbeitsbereichen gibt, dass es aber bei der täglichen Polizeiarbeit dennoch unterschiedliche Vorstellungen über die Fähigkeiten und Eigenschaften von Frauen und Männern gibt und welche Tätigkeiten eher von Frauen und welche eher von Männern übernommen werden sollten. So gelten bspw. Angelegenheiten, welche Kinder, Jugendliche und Frauen betreffen als typische Bereiche für eine Polizeibeamtin. Männliche Polizisten sind hingegen bei z.B. Demonstrationen oder Verfolgungen gefragt (Müller et al., 2002, S. 39).

Männern werden in geschlechtsuntypischen Berufen wie bspw. dem Pflegeberuf häufig Tätigkeiten zugesprochen die ein gewisses Maß an physischer Kraft benötigen. Jedoch gibt es bzgl. prestigearmer oder unbeliebter Aufgaben keine Verteilung nach Geschlecht sondern nach Status. So werden einige dieser Arbeiten bspw. von PflegeassistentInnen übernommen (Heintz et al., 1997, S. 107).

Williams zeigt in ihrer Studie auf, dass beide Geschlechter außerhalb des beruflichen Umfelds aufgrund ihrer untypischen Berufswahl oft auf Ablehnung und Diskriminierung unterschiedlichster Art und Weise stoßen. So gelten innerhalb unserer Gesellschaft Frauen, welche einen Job in einer Männerdomäne inne haben, oft nicht als „richtige“ Frauen und laufen daher Gefahr eventuell als „Furien“ oder gar „Mannsweiber“ angesehen zu werden. Männern hingegen wird häufig nachgesagt „unmännlich“ zu sein und in extremen Fällen werden diese sogar als homosexuell bezeichnet (Williams, 1992, S. 261).

Vor allem Männer, die sich für die Ausbildung eines Pflegeberufes entschieden haben, müssen sehr oft mit den eben genannten Vorurteilen zurecht kommen. Dies lässt sich darauf zurückführen, dass vor allem diese Berufssparte aufgrund der dafür

benötigten und den Frauen zugerechneten Fähigkeiten, wie bspw. fürsorgliche Kompetenz, als Paradebeispiel für einen Frauenberuf gilt (Williams, 1992, S. 261).

In der Studie von Koch et al. hingegen gaben die Befragten Kindergärtner an, dass die Mehrheit im privaten Umfeld kaum auf negative Reaktionen stießen. Gab es jedoch abfällige Bemerkungen oder Reaktionen kamen diese meist von anderen Bur-schen, jedoch selten von Frauen (Koch et al., 2010, S. 436). Jedoch stoßen die männlichen Kindergärtner oft auf Vorurteile der Eltern, denn viele befürchten sexuelle Übergriffe (Koch et al., 2010, S. 439).

Insgesamt wird der Entschluss eines Mannes in einem typischen Frauenberuf zu arbeiten, als ein großer Schritt abwärts entlang der Statushierarchie angesehen (Williams, 1992, S. 262).

5 Exkurs: Maßnahmen zur Erleichterung der weiblichen Erwerbstätigkeit

5.1 Karenz

Im Jahr 1961 wurde erstmals der bezahlte Karenzurlaub für Mütter in Österreich eingeführt. Dieser dauerte vom Ende der Schutzfrist bis zum Ende des ersten Lebensjahres des Kindes und beinhaltete ein Rückkehrrecht an den alten Arbeitsplatz. Seitdem wurde immer wieder mit Hilfe von gesetzlichen Maßnahmen versucht Frauen den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern und diesen außerdem flexibler zu gestalten. So wurde bspw. im Jahr 2002 das Kinderbetreuungsgeld eingeführt sowie die Karenzierung auf insgesamt zwei Jahre ausgeweitet. 2008 wurde die jährliche Zuverdienstgrenze von € 14.600 auf € 16.200 angehoben und die Wahlmöglichkeit zwischen drei Leistungsvarianten eingeführt. Bei diesen reichte das Kinderbetreuungsgeld je nach Bezugsdauer von etwa € 436 bis € 800. (Venningen, 2010, S. 179).

Karenzregelung in Österreich

Gemäß Mutterschutzgesetz ist die Karenz als arbeitsrechtlicher Anspruch, welcher die Freistellung von einem aufrechten Arbeitsverhältnis gegen Entfall des Arbeitsentgeltes darstellt, zu verstehen. Während der gesamten Karenzzeit bleibt das bestehende Arbeitsverhältnis aufrecht und daher muss der bis dahin ausgeübte Arbeitsplatz dem Karenzierten bei der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit weiterhin zur Verfügung stehen. Existiert dieser Arbeitsplatz bei der Rückkehr jedoch nicht mehr, so muss dem Betroffenen eine gleichwertige Position, welche keine Abstufung der Arbeitsaufgaben sowie der Entlohnung mit sich zieht, innerhalb des Unternehmens angeboten werden. Die Elternkarenz, welche mindestens zwei Monate betragen muss, beginnt nach dem Mutterschutz und dauert maximal bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes, wobei ein mindestens drei Monate dauernder Teil aufgehoben und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres aufgebraucht werden kann (Scamobr & Faßhauer, 2006, S. 3).

Weiters besteht die Möglichkeit die Elternkarenz zweimal zwischen den Eltern zu wechseln, wobei hierbei individuell über das Ausmaß und die Einteilung wer zu welcher Zeit karenziert wird, entschieden werden kann. Vereinbaren die Eltern, dass die Karenzzeit zwischen ihnen aufgeteilt werden soll, ist sowohl der Beginn als auch das voraussichtliche Ende dieses Zeitraums, d.h. die Pausierung der Erwerbstätigkeit, bis spätestens drei Monate vor Beendigung der Karenzzeit des Partners dem Arbeitgeber in jedem Falle mitzuteilen. Es ist wichtig zu beachten, dass ein zeitgleicher Karenzanspruch der Eltern, außer beim erstmaligen Wechsel wobei ein Monat gewährt wird, grundsätzlich nicht möglich ist (Scamobr & Faßhauer, 2006, S. 3).

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz ist sowohl für Mütter als auch Väter gleich. Dieser beginnt mit dem Zeitpunkt an dem der Karenzanspruch bekanntgegeben wird, allerdings frühestens vier Monate vor Karenzantritt und nicht vor der Geburt des Kindes und endet vier Wochen nach Ende der in Anspruch genommenen Karenz (Scamobr & Faßhauer, 2006, S. 3).

Während der Karenzzeit können sowohl Mütter als auch Väter wahlweise einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen. Diese kann entweder beim Arbeitgeber zu

dem das karenzierte Arbeitsverhältnis besteht, als auch bei einem anderen ArbeitgeberIn ausgeübt werden (Scamobr & Faßhauer, 2006, S. 3).

Beruflicher Wiedereinstieg in das Berufsleben

In wie fern die neueren Varianten Einfluss auf den beruflichen Wiedereinstieg insbesondere für Frauen haben, wird sich erst im Laufe der nächsten Jahre aufgrund von bislang fehlender Erfahrungssammlung zeigen (Venningen, 2010, S. 179).

Art der Erwerbstätigkeit	Stellung im Beruf vor Beginn des Mutterschutzes bzw. der Elternkarenz		Stellung im Beruf in der ersten Erwerbstätigkeit nach der Geburt des Kindes	
	Anzahl Frauen	in %	Anzahl Frauen	in %
Insgesamt	34.124	100,0	27.059	100,0
Unselbständig Erwerbstätige	31.911	93,5	24.569	90,8
Angestellte, Vertragsbedienstete	21.746	63,7	12.302	45,5
Arbeiterinnen	6.736	19,7	3.055	11,3
Geringfügig Beschäftigte	1.774	5,2	7.645	28,3
Beamteninnen	1.061	3,1	1.075	4,0
Lehrlinge	378	1,1	221	0,8
Andere (Freie Dienstnehmerinnen, Krankenpflegeschülerinnen, Politikerinnen)	216	0,6	271	1,0
Selbständig Erwerbstätige bzw. Mithelfende im Familienbetrieb	2.212	6,5	2.490	9,2
Betriebsführerinnen in der Land- und Forstwirtschaft	709	2,1	796	2,9
Hauptberuflich mithelfende Familienangehörige	232	0,7	272	1,0
neue Selbständige	425	1,2	485	1,8
gewerblich selbständige Erwerbstätige	795	2,3	893	3,3
freiberuflich selbständige Erwerbstätige	51	0,1	44	0,2

Tab. 15: Stellung im Beruf vor und nach der Geburt eines Kindes (2006) (Venningen, 2010, S. 180)

Wie aus Tabelle 15 ersichtlich ist, war im Jahr 2006 beinahe jede Frau vor der Geburt ihres Kindes unselbständig beschäftigt (93,5 Prozent). Die Angestellten bilden hier die größte Gruppe mit 63,7 Prozent, gefolgt von den Arbeiterinnen mit 19,7 Prozent und geringfügig Beschäftigten mit 5,2 Prozent. Etwa 6,5 Prozent der Frauen waren vor der Geburt ihres Kindes selbständig erwerbstätig bzw. halfen im Familienbetrieb mit. Tabelle 15 berücksichtigt die Erwerbstätigkeit, welche unmittelbar vor der Geburt geendet hat bzw. bis dahin noch bestanden hat (Venningen, 2010, S. 180).

Nach der Geburt eines Kindes ist ein enormer Anstieg der geringfügigen Beschäftigungen eindeutig ersichtlich: zuvor waren nur 5,2 Prozent der Frauen in einem geringfügigen Dienstverhältnis angestellt, wobei danach 28,3 Prozent geringfügig beschäftigt waren. Bei den selbständig Erwerbstätigen hat sich der Anteil von 6,5 Prozent auf 9,2 Prozent erhöht. Zwar lässt sich aufgrund der veränderten beruflichen Stellung nur grob auf die Einkommensverluste und die Rückschritte in der Karriere der Frauen schließen, jedoch kann angenommen werden, dass es in den meisten Fällen zu einer starken Minderung der Arbeitszeit und dadurch zu einer Reduzierung des Einkommens kommt (Venningen, 2010, S. 180).

Väterkarenz

Der unabhängige Anspruch auf Väterkarenz wurde im Jahr 2000 aufgrund der entsprechenden EU-Richtlinie in Österreich eingeführt. Jedoch leitete die Europäische Kommission ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Österreich ein, da gegen die „Elternurlaubsrichtlinie“ verstoßen wurde, denn um eine gleichzeitige Karenz beider Elternteile zu vermeiden, ging der Anspruch der Mütter damals vor. Dies bedeutet, dass die Väter zwar einen eigenständigen Anspruch hatten, dieser jedoch nicht gleichrangig mit dem der Mütter angesetzt war. Daher wurde die karenzrechtliche Situation der Väter im Jahr 2005 nochmals aufgewertet, wobei keinem der Elternteile bis heute ausdrücklicher Vorrang zugesprochen wird. Die Problematik der Vorrangigkeit bzw. Gleichrangigkeit der Eltern könnte vermieden werden, wenn es in Österreich wie bspw. in Deutschland die Möglichkeit gäbe, dass beide Elternteile gleichzeitig die Karenz in Anspruch nehmen könnten (Scamobr & Faßhauer, 2006, S. 5).

Entscheiden sich Väter dazu die ihnen zustehende Karenz auszuüben, muss dies bis acht Wochen nach der Geburt des Kindes dem jeweiligen Arbeitgeber bekannt gegeben werden, falls diese bereits unmittelbar nach der Schutzfrist der Mutter antreten werden soll. (Scamobr & Faßhauer, 2006, S. 3).

Jahr	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Männeranteil	0,83%	0,86%	0,90%	0,93%	1,34%	1,54%	1,72%	1,88%

Tab. 16: Entwicklung des Männeranteils an Elternkarenz in Prozent (Österreich) (Scamobr & Faßhauer, 2006, S. 6)

Aus Tabelle 16 geht hervor, dass der Anteil der Karenzinanspruchnahme der Männer zwar jährlich einen Anstieg verzeichnen konnte, dieser jedoch nur ziemlich gering ausfällt (Scamobr & Faßhauer, 2006, S. 6).

Im Jahr 2006 nahmen 163.900 Frauen und lediglich 6.000 Männer die Karenz in Anspruch. In diesem Jahr konnte ein Frauenanteil von rund 96 Prozent und ein Männeranteil von lediglich 4 Prozent verzeichnet werden. Somit ist zwar einerseits ein weiterer Zuwachs der Väterkarenz zu verzeichnen, jedoch andererseits ist ebenfalls ersichtlich, dass nach wie vor Frauen den Großteil der Kinderbetreuungsgeldbezieher darstellen und daher, aufgrund der mangelnden Unterstützung ihrer Männer, eine Reduzierung bis hin zur Pausierung ihrer Erwerbstätigkeit in Kauf nehmen müssen (Statistik Austria, 2007, S. 49).

Der geringe Anstieg der Väterkarenz lässt sich unter anderem dadurch erklären, dass Unterstützungsinitiativen bzgl. der Väterkarenz bislang nur auf die Karenzzeit bezogen haben, jedoch an den Transferzahlungen nur wenig verändert wurde. Diese Rahmenbedingungen führen dazu, dass es lediglich für eine geringe Anzahl von Männern attraktiv ist die Karenzzeit in Anspruch zu nehmen (Scamobr & Faßhauer, 2006, S. 6).

Die gesetzliche Karenzregelung in Österreich spricht Männern die Ernährerrolle zu, wobei bspw. die Väter in Schweden aktiv an der Familienarbeit beteiligt sind. Bei der schwedischen Regelung haben beide Elternteile einen gemeinsamen Anspruch auf eine zwölfmonatige Karenzierung, wobei 80 Prozent des Gehaltes kompensiert wer-

den. Weiters haben die Eltern die Möglichkeit eine Teilzeit- oder Vollzeitkarenzierung in Anspruch zu nehmen. Diese Rahmenbedingungen führen dazu, dass die Männer die Karenz für sich beanspruchen. Im Jahr 2001 lag der Anteil der Männer an der Elternkarenz in Schweden daher bei 70 Prozent (Scamobr & Faßhauer, 2006, S. 7). Im Zeitraum von 2000 bis 2010 ist der Männeranteil an den Karenzgeld- bzw. Kinderbetreuungsgeldbezieher in Österreich von 1,9 Prozent auf 4,6 Prozent gestiegen. Jedoch lässt sich daraus nicht schließen, dass sich mehr erwerbstätige Männer an der Kinderbetreuung beteiligen. Aus Analysen geht hervor, dass der Anstieg auf selbständige, arbeitslose und studierende Väter zurückzuführen ist (die Standard, 2011).

5.2 Gender Mainstreaming

5.2.1 Definition und Herkunft

Gender Mainstreaming stammt aus dem Englischen und lässt sich frei als „Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ übersetzen. Da mithilfe dieses Konzeptes versucht wird sowohl die Gleichstellung von Frauen als auch von Männern zu erreichen, kann es ebenfalls als sogenannte Gleichbehandlungspolitik, bzw. als aktive Förderung der Chancengleichheit tituliert werden (Frauenberger, o.J., S. 4).

Der Begriff wurde erstmals auf der 4. Weltfrauenkonferenz in Peking im Jahr 1995 popularisiert. Da im Jahr 1997 das Konzept des Gender Mainstreamings im Amsterdamer Vertrag als Ziel der Gleichstellungspolitik der Europäischen Union vereinbart und zur Verpflichtung wurde, konnte diese Strategie weiters an Bekanntheitsgrad gewinnen. Gender Mainstreaming ist zwar im EU Recht verankert, da die Umsetzung jedoch jeden einzelnen Mitgliedstaat obliegt und somit nationales Recht darstellt, weist diese Strategie im internationalen Vergleich erhebliche Unterschiede auf (Frauenberger, o.J., S. 4).

5.2.2 Vorgehensweise und Ziele

Als Ziel des Gender Mainstreaming ist die Gleichstellung der Geschlechter in allen Unternehmensbereichen zu nennen (Frauenberger, 2001, S. 23). Um dies erreichen zu können ist es von großer Wichtigkeit, dass sowohl die jeweiligen Regierungen, als auch Organisationen nachprüfen und untersuchen welche Auswirkungen geplante Maßnahmen bzw. Entscheidungsprozesse auf die jeweiligen Situationen, Wertvorstellungen oder aber auch unterschiedliche Interessen der Geschlechter ausüben. Weiters sollen mögliche geschlechtsspezifische Benachteiligungen weitgehend vermieden werden (Fuchshuber, 2006, S. 133). Dies setzt jedoch die Bereitschaft der betroffenen Parteien voraus, die Chancengleichheitspolitik verbessern zu wollen. Darüber hinaus ist es notwendig, dass ein Veränderungsbedarf in Bezug auf Gleichstellung innerhalb eines Unternehmens bzw. der Regierung erkannt wird. Gender Mainstreaming trägt außerdem dazu bei bereits vorhandene Kriterien, Regelungen oder Gesetze zu hinterfragen und zu untersuchen um eventuell vorhandene Diskriminierungsansätze aufzuspüren und daraufhin diesen entgegenwirken zu können (Frauenberger, o.J., S. 6).

5.2.3 Sechs-Schritte-Modell

Eine sehr gute Umsetzungsmöglichkeit zur Implementierung von Gender Mainstreaming stellt das Sechs-Schritte-Modell dar, welches sowohl für die nach innen als auch für die nach außen gerichtete Politik geeignet ist. Mithilfe dieses Planungs- und Beurteilungsmodells ist es möglich in sechs Schritten eine Analyse und anschließende Bewertung der Umsetzung des Gender Mainstreamings zu evaluieren (Schleich, 2007, S. 24).

6 Schritte	Voraussetzungen*
1. Definition der gleichstellungspolitischen Ziele auf Basis einer Ist-Analyse - Wie sieht die Ist-Situation aus? - Welcher Soll-Zustand wird durch das zu entscheidende Vorhaben angestrebt?	Informationen über Ist-Zustand, Zugrundelegung einschlägiger Rechtsnormen, Programme ... Koordinierung mit allen betroffenen Bereichen
2. Analyse der Probleme und der Betroffenen - Welches sind die konkreten Hemmnisse auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit? (Diskriminierende Prinzipien, Verfahren, Instrumente ...)	Wissen über Gleichstellungsproblematik, Zuarbeit und Unterstützung, z.B. durch Gutachten, Materialien, Schulungen
3. Entwicklung von Optionen - Welche Alternativen bestehen hinsichtlich der Realisierung?	Siehe oben
4. Analyse der Optionen im Hinblick auf die voraussichtlichen Auswirkungen auf die Gleichstellung und Entwicklung eines Lösungsvorschlags - Welche Option lässt den höchsten Zielerreichungsgrad erwarten?	Analyse- und Bewertungskriterien
5. Umsetzung der getroffenen Entscheidung	
6. Erfolgskontrolle und Evaluation - Wurden die Ziele erreicht? - Ursachen für Nicht- oder Teilerreichung? - Welche Maßnahmen sind notwendig?	Daten über Zielerreichung, Berichtssystem, verpflichtende Ursachenanalyse
* Erforderliche Ressourcen und Fachkenntnisse werden durchgängig vorausgesetzt	

Tab. 17: Gestaltung politischer Prozesse nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming (Krell et al., 2008, S. 107)

Erster Schritt

Um eine Definition der gleichstellungspolitischen Ziele erstellen zu können, ist es zunächst essentiell, dass alle verantwortlichen, sowie alle am Prozess beteiligten Akteure den erwünschten Soll-Zustand konkretisieren und näher definieren. Um dies jedoch bewerkstelligen zu können ist es von Nöten, dass der momentane Ist-Zustand bekannt ist und der daraus resultierende Handlungsbedarf ersichtlich gemacht wird. Da jedoch die betroffenen Akteure oftmals nicht über alle relevanten Informationen verfügen, ist es daher erforderlich, dass sowohl „harte Daten“, als auch „weiche Daten“, welche sich mit den Geschlechtern auseinandersetzen, herangezogen werden. So könnte man für „weiche Daten“ bspw. Befragungsergebnisse oder für „harte Daten“ Statistiken in die Planungsphase implementieren (Krell et al., 2008, S. 106).

Zweiter Schritt

In diesem Schritt wird in Bezug auf das geplante Vorhaben nach der Ursache für bestehende Hindernisse bzw. Barrieren für die geschlechtsspezifische Chancengleichheit geforscht. Dafür gilt es bestehende Regeln, Instrumente, Prinzipien, usw. welche eine Benachteiligung des Geschlechts mit sich ziehen, zu identifizieren. Da es sich in der Praxis hierbei jedoch oftmals um mittelbare Diskriminierung (siehe Kapitel 2.2.2) handelt, ist es in vielen Fällen mit großen Schwierigkeiten verbunden diese aufzudecken, da betroffene Formen der Benachteiligung oftmals in geschlechtsneutralen Regelungen verankert und somit nur schwer aufzuspüren sind.

Darüber hinaus werden in dieser Phase jene Gruppen aufgedeckt, welche von dem Vorhaben betroffen sind. Hierbei wird jedoch nicht nur aufgrund von Geschlechtern unterschieden, sondern Merkmale wie Alter, Nationalität, Interessen, usw. in die Problemanalyse miteinbezogen.

Es ist erforderlich erlangtes Wissen und Erkenntnisse über Gleichstellungsprobleme sowie deren Ursachen allen beteiligten Akteuren z.B. in Form von Schulungen zukommen zu lassen (Krell et al., 2008, S. 107).

Dritter Schritt

Im dritten Schritt geht es darum mögliche Optionen zu entwickeln. Um die im ersten Schritt definierten Ziele bestmöglich zu erreichen ist es nun entscheidend den optimalen Lösungsansatz zu finden. Unter Berücksichtigung der im zweiten Schritt erarbeiteten Problemdefinition und unter Einbeziehung des bestehenden Fachwissens ist es nun erforderlich, optimale und zielführende Gestaltungsoptionen zu kreieren (Krell et al., 2008, S. 108).

Vierter Schritt

Die im dritten Schritt entwickelten Optionen werden nun auf die voraussichtlichen Auswirkungen auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern mithilfe vordefinierter Kriterien ergründet und anschließend bewertet. Hierbei ergeben sich drei Kriteriengruppen in Bezug auf Prüfkriterien und -fragen, welche in der Lage sind aufzuzeigen inwieweit die möglichen Optionen zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen können. Diese Gruppen setzen sich aus der rechtlichen Gleichstellung, der Gleichstellung hinsichtlich verschiedener Ressourcen und der Gleichstellung hin-

sichtlich der Beteiligung an Entscheidungen zusammen. Nach abgeschlossener Bewertung mithilfe dieser Kategorisierung wird nun ein optimaler Lösungsvorschlag entworfen (Krell et al., 2008, S. 108).

Fünfter Schritt

Im fünften Schritt sollen die bereits getroffenen Entscheidungen unter Einbeziehung der am Prozess beteiligten Akteure umgesetzt werden. Um eine problemlose und erfolgreiche Umsetzung gewährleisten zu können ist es in dieser Phase besonders wichtig die Gender-Kompetenz bzw. die Gleichstellungskompetenz der Akteure zu erhöhen (Krell et al., 2008, S. 108).

Sechster Schritt

Im sechsten Schritt und somit in der abschließenden Phase wird neben einer Erfolgskontrolle außerdem eine Evaluation erstellt. Aufgabe hierbei ist es herauszufinden, ob die im Vorfeld gesetzten Ziele erreicht wurden. Im Falle einer Nicht- oder lediglich einer Teilerreichung ist es essentiell die dafür verantwortlichen Ursachen zu bestimmen um diese künftig vermeiden zu können und in Folge dessen der geschlechtsspezifischen Gleichberechtigung einen Schritt näher kommen zu können (Krell et al., 2008, S. 109).

5.3 Work-life-Balance

Work-Life-Balance kann aus dem Englischen als Gleichgewicht zwischen Arbeit und Leben übersetzt werden. Dieser Begriff unterstreicht die Wichtigkeit der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben. Wie im Zuge dieser Arbeit bereits mehrfach auf das erzielte gesellschaftliche Umdenken bzgl. erwerbstätiger Frauen hingewiesen wurde, sehen sich diese jedoch nach wie vor vermehrt als Männer mit einer Doppelbelastung in Bezug auf die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie konfrontiert. Daher eröffnen sich vor allem für Frauen durch die Einführung von Work-Life-Balance Maßnahmen neue Möglichkeiten und Chancen eben diese bestehende Belastung weitestgehend abzubauen und dadurch sowohl Familie als auch Erwerbstätigkeit bestmöglich vereinbaren zu können.

5.3.1 Begriffsabgrenzung

Es gibt mehrere Begriffe die mit Work-Life-Balance verbunden werden können und welche sich ebenfalls auf die Optimierung der Möglichkeiten Privat- und Berufsleben zu kombinieren bzw. diese beiden Lebensbereiche in Harmonie zueinander zu setzen, konzentrieren. Allerdings setzen sie unterschiedliche Schwerpunkte und vertreten andere Sichtweisen (Gold, 2005, S. 12).

Frauen- und Familienförderung/Frauen- und Familienfreundlichkeit

Diese Begriffe vertreten die Position, dass Frauen besonders gefördert werden müssen, da sie in der Vergangenheit lange Zeit in ihren Entwicklungsmöglichkeiten eingeschränkt waren. Sie sollen einerseits bessere Chancen im Berufsleben erhalten andererseits jedoch soll hierbei das Familienleben nicht benachteiligt werden.

Dies bedeutet, dass Frauen alleinig die Verantwortung für die Familie zu tragen haben und somit darauf angewiesen sind die Vereinbarungsprobleme eigenhändig zu lösen (Gold, 2005, S. 12).

Frauenförderung/Frauenfreundlichkeit

Diese Sichtweise geht davon aus, dass Frauen ungeachtet davon, ob sie familiäre Verpflichtungen haben oder nicht, gefördert und unterstützt werden müssen (Gold, 2005, S. 12).

Chancengleichheit/Gleichstellung

Infolge der Einführung der Strategie des Gender Mainstreamings, welches bereits in Kapitel 5.2 näher beschrieben wurde, wird das Hauptaugenmerk nicht auf die Frauen gelegt, sondern auf die Untersuchung und den Vergleich der Situation beider Geschlechter. Ziel ist es, dass sowohl Frauen als auch Männern dieselben Entfaltungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen und Förderungen getätigt werden, welche auf die voneinander abweichenden Bedingungen von Frauen und Männern abzielen (Gold, 2005, S. 12).

Work-Life-Balance

Dieser Begriff beinhaltet nicht nur die Vereinbarung von Arbeits- und Familienleben, sondern auch das Privatleben von Frauen und Männern außerhalb der Familie. Sie sollen nicht nur als Arbeitskräfte und Eltern gefördert werden, auch Freizeitbedürfnisse, ehrenamtliche Tätigkeiten und weitere wichtige Lebensinhalte sollen berücksichtigt und gefördert werden (Gold, 2005, S. 13).

5.3.2 Nutzeffekt positiver Work-Life-Balance Maßnahmen

Lange Zeit hinweg galten Familie und Beruf als zwei voneinander zu trennende Lebensbereiche. Die Gesellschaft wies den Frauen die Aufgabe der Familien- und Kinderbetreuung und den Männern die der Erwerbstätigkeit bzw. des „Familienernähers“ zu. Da jedoch die Frauenerwerbstätigkeit im Laufe der Zeit erheblich zunahm, wurden die Probleme bei der Herstellung eines Gleichgewichts zwischen Arbeits- und Familienleben offensichtlich. Jedoch wurden Frauen mit der Bewältigung dieser Probleme lange Zeit alleine gelassen, was oft Burn-outs, Überforderung und berufliche Unzufriedenheit zum Ergebnis hatte und damit auch die Lebensqualität der Familien und der Unternehmen und in weiterer Folge der Volkswirtschaft negativ beeinflusste (Gold, 2005, S. 11).

Ausgehend von diesen Erkenntnissen kann festgehalten werden, dass erfolgreich umgesetzte Work-Life-Balance Konzepte zu einer dreifachen Win-Situation führen können, da sie erhebliche Vorteile sowohl für Unternehmen, die Gesellschaft bzw. den Staat als auch für die MitarbeiterInnen bzw. die Beschäftigten mit sich bringen (Astor & Steiner, 2005b, S. 4).

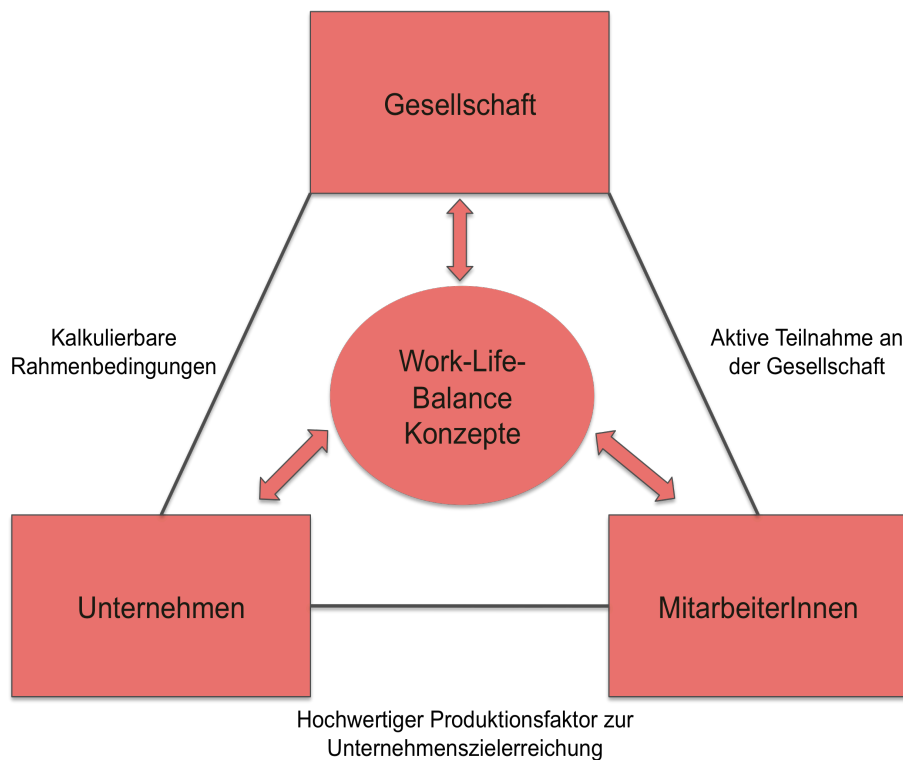


Abb. 12: Zusammenwirken von Gesellschaft, MitarbeiterInnen und Unternehmen in Bezug auf WLB-Maßnahmen (Astor & Steiner, 2005a, S. 2)

Abbildung 12 veranschaulicht die Wechselwirkung der Gesellschaft, des Unternehmens und der MitarbeiterInnen in Bezug auf Work-Life-Balance Maßnahmen. In den nachfolgenden Unterkapiteln wird auf diese Wirkung näher eingegangen und der daraus resultierende Nutzen dieser drei Einflussgrößen detailliert beleuchtet.

5.3.2.1 Nutzeffekte für MitarbeiterInnen

Der große Vorteil den MitarbeiterInnen aus einer positiv umgesetzten Work-Life-Balance Maßnahme ziehen liegt eindeutig in der Vereinbarkeit von Familienpflichten und dem Nachgehen einer Erwerbstätigkeit. Frauen stehen in diesem Falle nicht mehr in dem gleichen Ausmaß, wie dies noch vor einigen Jahren beinahe selbstverständlich war, vor der Entscheidung entweder beruflich Karriere zu machen oder eine Familie zu gründen (Astor & Steiner, 2005b, S. 6). Es steht ihnen offen beides zeitgleich unter erheblich besseren Voraussetzungen zu tun. Frauen sehen sich mit wesentlich weniger Barrieren konfrontiert bspw. nach einer Karenzzeit ihren vorangegangenen Posten innerhalb eines Unternehmens wieder aufzunehmen und somit ihre berufliche Laufbahn fortzusetzen. Diese Tatsache fördert daher die Steigerung

der Geburtenrate welches wiederum einen erheblichen Vorteil für die Gesellschaft birgt.

Durch die Schaffung der Balance zwischen diesen beiden Lebensbereichen sind und bleiben die betroffenen MitarbeiterInnen länger sowohl physisch als auch psychisch gesund da ihnen dadurch eine Vielzahl an Stress und zusätzlichen Sorgen abgenommen wird. Daher bringen erfolgreich umgesetzte Work-Life-Balance Maßnahmen den Vorteil mit sich, die allgemeine Lebenszufriedenheit der beschäftigten Personen in einem hohen Maße zu erhöhen (Astor & Steiner, 2005a, S. 5)

5.3.2.2 Nutzeffekte für Unternehmen

Um Work-Life-Balance Maßnahmen in ein Unternehmen zu implementieren und zu etablieren, um somit zusätzliche ökonomische Möglichkeiten erzielen zu können, ist ein Umdenken sowohl innerhalb der Arbeitsorganisation als auch Personalpolitik der jeweiligen Unternehmen erforderlich (Astor & Steiner, 2005a, S. 1)

Eine zielgerichtete Balance zwischen Berufs- und Familienleben führt zu gesunden, ausgeglichenen und, resultierend daraus, zu motivierten MitarbeiterInnen. Dadurch wird wie bereits erwähnt das Risiko von Fehlzeiten, welche oftmals auf stressbedingte Krankheiten wie bspw. Burn-outs zurückzuführen sind, erheblich reduziert. Es können dadurch beträchtliche Kosten in den Bereichen der bezahlten Abwesenheit sowie in der Beschaffung und Einarbeitung neuer Arbeitskräfte verringert werden. Darüber hinaus ist zu beachten, dass Unternehmen mit einem Imagegewinn in der Öffentlichkeit und einer erhöhten Wettbewerbsfähigkeit rechnen können (Astor & Steiner, 2005b, S. 5).

5.3.2.3 Nutzeffekte für die Gesellschaft bzw. den Staat

Aufgrund der besseren Ausschöpfung des Arbeitsmarktpotentials, sowie der durch die umgesetzten Maßnahmen erzielte Zuwachs der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, wird ebenfalls das gesamtwirtschaftliche Wachstum erheblich gestärkt. Ein weiterer positiver Aspekt für die Gesellschaft stellt das erhöhte Haushaltseinkommen dar, welches sich auf die resultierende Kumulierung der allgemeinen Erwerbstätigkeit zurückführen lässt. Der erhöhte Anteil der arbeitenden Bevölkerung führt weiters zu einer positiven Veränderung der Lohnnebenkosten, da die Finanzierung der sozialen

Sicherungssysteme damit auf eine größere Anzahl von Beitragszahlern ausgeweitet wird. All diese eben genannten wirtschaftlichen Vorteile wirken sich unter anderem sehr positiv auf das gesellschaftliche Zusammenleben aus (Astor & Steiner, 2005b, S. 7).

5.3.3 Betriebliche Gestaltungsbereiche zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Arbeit und Familie miteinander zu vereinbaren stellt eines der bedeutendsten Ziele dar, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern weitestgehend zu fördern und zu gewährleisten. Wie bereits erwähnt, beinhaltet Work-Life-Balance darüber hinaus auch Pflichten und Bedürfnisse außerhalb der Familie, die von Seiten der Unternehmen ebenfalls beachtet werden sollten (Gold, 2005, S. 13).

Sinn und Nutzen von Work-Life-Balance-Maßnahmen für ein Unternehmen

Bevor Work-Life-Balance-Maßnahmen in einem Betrieb implementiert werden können, muss zunächst geklärt werden, welche dieser Maßnahmen für das jeweilige Unternehmen und die MitarbeiterInnen sinnvoll und von Nutzen sind. Hierfür sollten sich Unternehmen mit den folgenden Fragen auseinandersetzen (Gold, 2005, S. 13):

- *Wie hoch ist die Personalfluktuationsrate?*
- *Hängt die Personalfluktuationsrate häufig mit familiären Veränderungen bei den MitarbeiterInnen zusammen?*
- *Ist die Rückkehrquote nach der Elternkarenz gering?*
- *Können freie Stellen im Unternehmen nicht oder nur unbefriedigend nachbesetzt werden?*
- *Hängt der Erfolg des Unternehmens von der Qualität und Motivation der MitarbeiterInnen ab?*
- *Werden Maßnahmen gesetzt, um MitarbeiterInnen an das Unternehmen zu binden?*
- *Erfahren MitarbeiterInnen deutliche Wertschätzung durch die Unternehmensführung?*
- *Hat das Unternehmen ein gutes Image als Arbeitgeber?*
- *Gehören Familien zu den Zielgruppen des Unternehmens?*

- *Sind MitarbeiterInnenorientierung und gesellschaftliche Verantwortung wichtige Themen in der Unternehmenspolitik und –philosophie?* (Gold, 2005, S. 13)

Unternehmenskultur

Um Work-Life-Balance-Maßnahmen erfolgreich umsetzen und effektiv nutzen zu können, ist es unumgänglich, dass alle Parteien vom daraus resultierenden Nutzen dieser überzeugt sind. Hierfür muss eine familienbewusste Unternehmenskultur geschaffen werden und darüber hinaus die dazugehörigen Grundsätze in den betrieblichen Alltag verankert werden. Unternehmen können dieses Leitbild bspw. imagestärkend in PR-Maßnahmen einsetzen (Gold, 2005, S. 14).

5.3.4 Familienbewusste Arbeitszeitgestaltung

Flexible Arbeitszeiten stellen für alle Beteiligten erhebliche Vorteile dar. So können Betriebe bspw. auf Schwankungen der Nachfrage umgehend reagieren und in Folge dessen Personalressourcen effektiver einsetzen. Auf der anderen Seite ist es MitarbeiterInnen möglich ihre Arbeitszeiten und privaten Bedürfnisse besser koordinieren und aufeinander abstimmen zu können (Gold, 2005, S. 15).

Arbeitszeitflexibilität in Bezug auf Beginn, Pausen und Ende der Arbeitszeit (Gleitzeit)

Bei diesem Konzept wird der Zeitumfang, wie bspw. Arbeitsstunden pro Woche, detaillierte Pausenzeiten, etc. festgelegt. Sowohl Anfang als auch Ende der Arbeitszeit sowie die Regelung darüber wann und wie lange Pausen gehalten werden, wird von den MitarbeiterInnen nach eigenem Ermessen frei entschieden. Um sicher zu stellen, dass die ArbeitnehmerInnen zu einer bestimmten Zeit im Betrieb anwesend sind, ist es darüber hinaus möglich fixe Kernzeiten einzurichten (Gold, 2005, S. 15).

Ein Vorteil für den Betrieb besteht darin, dass in Stoßzeiten mehr Arbeit mit weniger Überstunden erledigt werden kann. Weiters ist das Unternehmen für KundInnen attraktiver, da es durch ausgedehntere Betriebszeiten länger und leichter für diese erreichbar ist. Jedoch birgt dieses Konzept auch Nachteile wie bspw. einen höheren Verwaltungsaufwand sowohl durch die Zeitkontrolle als auch der Zeiterfassung (Gold, 2005, S. 15).

Durch das Gleitzeitmodell sind MitarbeiterInnen in der Lage ihre elterlichen Aufgaben, wie z.B. ihre Kinder morgens in die Schule zu bringen, wahrzunehmen. Hierfür ist jedoch mehr Selbstverantwortung und Selbstkontrolle notwendig um trotzdem das nötige Arbeitspensum einhalten zu können (Gold, 2005, S. 16).

Arbeitsflexibilität in Bezug auf den Umfang der zu leistenden Arbeit (Teilzeit)

Hier wird der Zeitumfang abhängig von den jeweiligen Lebensphasen der ArbeitnehmerInnen festgelegt. Die Arbeitszeit kann bei diesem Modell fest oder flexibel gestaltet sein (Gold, 2005, S. 16).

– Feste Arbeitszeiten

Unternehmen können regelmäßig anfallende Arbeiten bei diesem Arbeitszeitmodell längerfristig und einfacher einteilen, wobei sie jedoch nicht oder nur eine geringe Möglichkeit haben spontan auf etwaige Nachfrageschwankungen reagieren zu können. Feste Arbeitszeiten ermöglichen den MitarbeiterInnen eine überblickbare und kontinuierliche Organisation sowohl der privaten als auch der beruflichen Aufgaben. Allerdings haben die ArbeitnehmerInnen kaum die Möglichkeit auf unerwartete Ereignisse, wie bspw. die Erkrankung eines Kindes, zu reagieren (Gold, 2005, S. 16).

– Flexible Arbeitszeiten

Der Vorteil bei flexibler Zeiteinteilung besteht darin, dass die Arbeitszeit sowohl den betrieblichen Erfordernissen als auch der individuellen Situation der MitarbeiterInnen angepasst werden kann. Es sollte aber ein enger Zeitrahmen gesetzt werden bzw. Kernzeiten eingerichtet werden, um den Einsatz der TeilzeitarbeitnehmerInnen überschaubarer zu machen. Ebenso wie beim Gleitzeitmodell müssen auch hier die ArbeitnehmerInnen mehr Verantwortung bei der Einhaltung ihrer Arbeitszeit tragen (Gold, 2005, S. 16).

Arbeitsflexibilität in Bezug auf die Lage der zu leistenden Arbeit

Bei diesem Modell wird ein bestimmter Zeitraum festgelegt, in welchem eine bestimmte Anzahl von Arbeitsstunden absolviert wird, wobei Kernzeiten oder eine gleichmäßige Verteilung auf alle Werktage nicht erforderlich sind. Die jeweiligen Arbeitstage können bedarfsgerecht gewählt werden und sind nicht dauerhaft festgelegt. Die Arbeitszeit kann hier den persönlichen Bedürfnissen und den betrieblichen Erfordernissen angepasst werden. Dieses Konzept erfordert jedoch einen hohen Aufwand in Bezug auf die Zeiterfassung, der Arbeitsorganisation sowie der Kommunikation. Weiters tragen die MitarbeiterInnen mehr Selbstverantwortung und –kontrolle bei der Einhaltung ihrer Arbeitszeit (Gold, 2005, S. 17).

Familienbewusste Arbeitszeit durch Schichtmodelle

MitarbeiterInnen mit familiären Verpflichtungen können Varianten der Schichtarbeit, wie bspw. Familienschichten mit festen Arbeitszeiten oder Schichten mit unterschiedlicher Dauer, sehr gut nutzen. Durch die erhöhte Zufriedenheit der ArbeitnehmerInnen kann sowohl ein Anstieg der Motivation als auch der Effizienz erzielt werden. Weiters wird die Bindung der MitarbeiterInnen an das Unternehmen verstärkt. Demgegenüber entsteht dem Betrieb ein hoher Aufwand bei der Einsatzplanung (Gold, 2005, S. 17).

Die ArbeitnehmerInnen können Familie und Beruf besser vereinbaren und Kinderbetreuungseinrichtungen ohne flexible Öffnungszeiten leichter nutzen. Jedoch kann die Arbeitszeitabstimmung innerhalb eines Teams zu Konflikten führen (Gold, 2005).

Familienbewusste Arbeitszeit durch längere Beobachtungszeiträume

Hier wird die Anzahl der Arbeitsstunden für einen größeren Zeitraum wie etwa monatlich, halbjährlich oder auch für ein ganzes Jahr festgelegt. Die Aufteilung der Stunden erfolgt hierbei bedarfsgerecht (Gold, 2005, S. 17).

Das Unternehmen hat die Möglichkeit die zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte durch verstärkte Inanspruchnahme während arbeitsintensiver Zeiten effizienter zu nutzen. Jedoch kann es zu Kollisionen von Interessen des Betriebes und der ArbeitnehmerInnen, bspw. während der Weihnachtszeit, kommen (Gold, 2005, S. 18).

Work-Life-Balance durch Sabbaticals

Sabbatical ist ein aus den USA stammendes Arbeitszeitmodell bei welchem längere Freistellungen vom Job vereinbart werden können. Die ArbeitnehmerInnen stehen währenddessen jedoch nach wie vor in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis und gelten weiterhin als betriebszugehörig wobei sie eine Beschäftigungsgarantie besitzen. Den MitarbeiterInnen steht während des Sabbaticals weiterhin, wenn sie gewisse Vorleistungen erbracht haben, ein bestimmtes Gehalt zu. Zum Beispiel kann vor Antritt der arbeitsfreien Zeit ein geringeres Gehalt bezogen werden und das ausstehende Arbeitsentgelt während des Sabbaticals ausbezahlt werden (Gold, 2005, S. 18).

Durch dieses Sabbatical-Modell ist es Betrieben möglich ihre ArbeitnehmerInnen gezielt zu fördern und diese bei der Verfolgung lebensabschnittbezogener Ziele wie bspw. Weiterbildungen tatkräftig zu unterstützen. Dadurch wird die Bindung und die Loyalität an das Unternehmen erhöht. Hierfür ist allerdings eine längerfristige Planung obligatorisch und neues Personal muss gegebenenfalls eingestellt werden (Gold, 2005, S. 18).

Job-Sharing

Dieses Konzept beinhaltet die Aufteilung eines Arbeitsplatzes auf zwei MitarbeiterInnen, welche ihre Arbeit zeitlich unabhängig voneinander zu erledigen haben. Beim Job-Sharing werden sowohl Produktivität als auch Motivation bei geringerer Stressbelastung gesteigert und dadurch qualifizierte ArbeitnehmerInnen an das Unternehmen gebunden (Gold, 2005, S. 18).

Durch die ideale Entfaltung der eigenen Ressourcen und der geringeren Belastung weisen die MitarbeiterInnen eine größere Arbeitsplatzzufriedenheit sowie eine höhere Lebensqualität auf. Für die Umsetzung des Modells sollten kurze Überschneidungszeiträume eingerichtet werden, um den MitarbeiterInnen den Informationsaustausch zu gewährleisten. Weiters erfordert die zeitliche Abstimmung und Organisation der Arbeitsabläufe eine hohe Kompromissbereitschaft und Sozialkompetenz der ArbeitnehmerInnen (Gold, 2005, S. 18).

Arbeitszeitflexibilisierung beinhaltet höhere Anforderungen an die betriebliche Organisation. Jedoch bringt es sowohl den Unternehmen als auch den MitarbeiterInnen erhebliche Vorteile wie einen erhöhten Handlungsspielraum, größere Arbeitsplatzzufriedenheit und eine Erhöhung von sowohl Qualität als auch Effizienz. Etwaige Probleme können durch intensive interne Kommunikation, Probezeitläufen und die Einbindung der ArbeitnehmerInnen in Entscheidungsprozesse minimiert werden (Gold, 2005, S. 19).

5.4 Mentoring und Networking

Mentoring

Mithilfe der Strategie des Mentorings, welches als sogenanntes Personalentwicklungsinstrument bezeichnet werden kann, soll Frauen die Möglichkeit geboten werden sich besser in typischen Männerberufen behaupten zu können. Darüber hinaus soll die Chance auf ein berufliches Vorankommen verbessert werden, indem neben der Vermittlung karrierefördernder Kontakte weiters die Initiation in professionelle Netzwerke geboten wird (Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst).

Um mit Mentoring zielgerichtet arbeiten zu können, werden hierbei Teams jeweils in Form von Tandems gebildet, welche zum einen aus dem Mentor bzw. der Mentorin und zum anderen aus dem sogenannten Mentee bestehen. Unter dem Mentor bzw. der Mentorin versteht man eine erfahrene Person, welche dem Mentee, also jener Person welche ein bestimmtes Entwicklungspotential aufweist, für eine bestimmte Zeitspanne beratend zur Seite steht (Universität Hamburg).

Somit besteht vor allem für unerfahrene Frauen die Möglichkeit durch Gespräche mit bereits beruflich erfahrenen Frauen erhebliche Vorteile in Form von übermitteltem Wissen, Erzielung essentieller Tipps in Bezug auf unterschiedliche Strategien aber auch von Vermittlung karriererelevanter Kontakten erzielen zu können (Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst, 2009).

Da jedes Team individuelle Ziele verfolgt und sowohl die einzelnen Mentoren bzw. Mentorinnen als auch Mentees unterschiedliche Vorstellungen und Einstellungen in Bezug auf die Kommunikation untereinander haben, kann man bei Mentoringprogrammen nicht von einem sogenannten Schema F ausgehen, vielmehr werden diese individuell gestaltet. Vor allem auf Grund der Tatsache, dass die Teilnahme sowohl

für Mentor als auch Mentee unentgeltlich und auf freiwilliger Basis beruht, muss man sich hier an keine festgesetzten und vordefinierten Regeln halten (Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst, 2009). Jedoch ist es möglich die bestehenden Formen dieser Programme in einzelne Kategorien grob zu unterteilen, welche nun nachfolgend kurz veranschaulicht werden (Tillmann, 2010, S. 7).

- Informelles bzw. spontanes Mentoring:

Diese Art von Mentoring beginnt oftmals zufällig bzw. ungeplant, wenn bspw. ein Mentor großes Potential einer Nachwuchskraft entdeckt und diese spontan fördern möchte (Tillmann, 2010, S. 7).

- Formelles Mentoring:

Von formellen Mentoring wird dann gesprochen, wenn es im Rahmen von Projekten praktiziert wird und der Kontakt zwischen Mentor und Mentee somit durch einen Vermittler entsteht (Tillmann, 2010, S. 7).

- Internes Mentoring:

Das interne Mentoring wird innerhalb eines Unternehmens bzw. innerhalb der unterschiedlichen Branchen und Hierarchieebenen ausgeübt (Tillmann, 2010, S. 7).

- Cross-Mentoring:

Hierbei werden die sogenannten Tandems bzw. Teams aus unterschiedlichen Unternehmen, also unternehmensextern, zusammengeführt (Tillmann, 2010, S. 7).

- Klassisches Mentoring:

Da bei dieser Form des Mentorings persönlicher Kontakt zwischen den beiden Parteien besteht, spricht man hier ebenfalls vom sogenannten „face-to-face“ Mentoring (Tillmann, 2010, S. 7).

- Gruppen Mentoring:

Wie der Name schon sagt, handelt es sich hierbei nicht um Einzel- sondern um Gruppenbetreuung der Mentees durch einen Mentor bzw. einer Mentorin (Tillmann, 2010, S. 7).

- Cross-Gender:

Bei Cross-Gender wird darauf geachtet, dass sich die Tandems jeweils aus unterschiedlichen Geschlechtern zusammensetzen (Tillmann, 2010, S. 7).

- Equal Gender:

Im Gegensatz zu Cross-Gender werden bei der Form des Equal Gender lediglich Teams gleichen Geschlechts gebildet (Tillmann, 2010, S. 7).

- E-Mentoring:

Im Gegensatz zu den vorangegangenen Mentoringformen, wird beim electronic Mentoring die Betreuung durch den Mentor hauptsächlich online abgewickelt (Tillmann, 2010, S. 7).

Networking

Ähnlich der Strategie des Mentorings wird beim Networking ebenfalls ein großes Augenmerk auf die Weitergabe von bestehendem Wissen und Informationen gelegt. Hierbei geht es jedoch vorrangig um die Erstellung eines profitablen Beziehungsnetzes welches sowohl Vorteile in bezug auf das Arbeits- als auch das Privatleben birgt.

Networking beinhaltet das Beziehungsmanagement von mindestens zwei Personen, wobei beide diese Beziehung aufrechterhalten möchten. Im Allgemeinen besteht das Netzwerk einer Person aus mehreren Komponenten: den Personen innerhalb eines Unternehmens, außerbetrieblichen Kontakten wie bspw. Kunden oder Lieferanten und allen Personen im privaten Umfeld wie z.B. Freunde und Familie (Lürssen, 2001, S. 95).

Beim Networking ist es essentiell die vier in Abbildung 13 dargestellten Bausteine zu beachten, um ein erfolgreiches Netzwerk aufbauen zu können und dieses zielgerichtet aufrecht zu erhalten (Lürssen, 2001, S. 98).

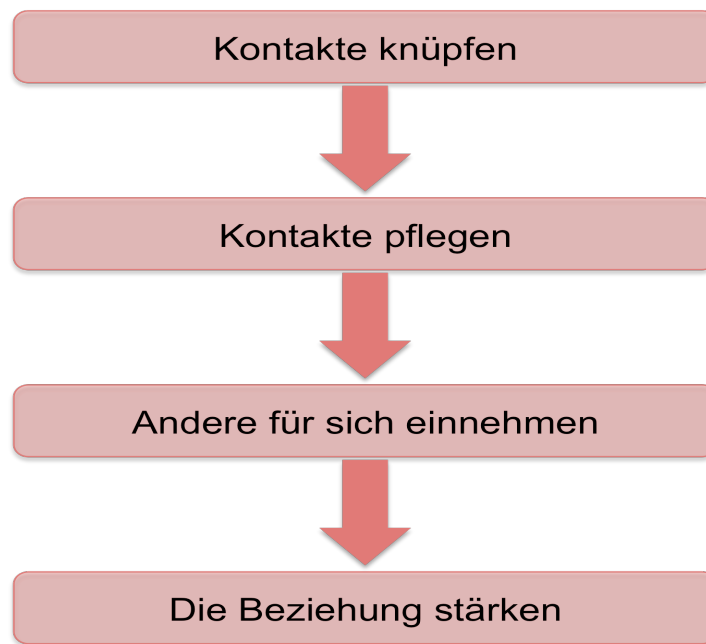


Abb. 13: Komponenten für ein erfolgreiches Netzwerk (Lürssen, 2001, S. 98)

Das Konzept des Networking wird von Männern in der Berufswelt schon lange betrieben, Frauen hingegen müssen diese Maßnahme für den beruflichen Erfolg erst für sich entdecken. Dabei wäre dieses Konzept gerade für Frauen sehr von großem Nutzen, da sie sich mit Hilfe des Networking gegenseitig fördern, informieren und unterstützen können. In weiterer Folge kann dies den Vorteil des Überwindens der „gläsernen Decke“, durch Informationsaustausch bzgl. beruflicher Aufstiegschancen, mit sich bringen (Soykan, 2009, S. 43).

In Österreich gibt es eine Reihe von Netzwerken wie bspw. den „Verein der Akademikerinnen Österreich“ oder „women-network“ einem Netzwerk für Frauen in der Wirtschaft, welche auf der Homepage der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst angeführt sind. Diese Netzwerke sind jeweils auf bestimmte Berufsfelder bzw. Wirtschaftszweige spezialisiert und erleichtern Frauen mit der Bereitstellung von Informationen, Kontakten und Beratung das Arbeitsleben in hohem Maße (Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst, 2009).

5.5 Potenzial der Maßnahmen gegen horizontale Segregation

Karenz

Aufgrund der Tatsache, dass Frauen für Geburt und Kinderbetreuung zuständig sind, wird Männern somit die Rolle des Familienernährers bzw. des Verdieners zugesprochen. Da vor allem Frauen in unserer Gesellschaft nach wie vor mit dem Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie meistens alleine konfrontiert sind, wirkt sich dies negativ für ihre berufliche Laufbahn aus. Da Frauen im Falle einer Schwangerschaft für eine längere Zeit aus dem Betrieb ausscheiden müssen bevorzugen es Vorgesetzte in vielen Fällen einem männlichen Bewerber an Stelle einer weiblichen Bewerberin einzustellen. Hierbei spielt die vorhandene Qualifikation der beiden Bewerber oftmals eine geringere Rolle als das Geschlecht an sich. Denn bei Ausfall der weiblichen Angestellten hat der Arbeitgeber den Posten neu zu besetzen bzw. eine Aushilfskraft einzustellen welche meist extra hierfür eingearbeitet werden und darüber hinaus der karenzierten Arbeitnehmerin weiterhin ein Gehalt ausbezahlt werden muss.

Alles in allem kann der Anspruch auf Karenz als hoher Aufwand für den Arbeitgeber bezeichnet werden, da diesem neben ausfallender Arbeitskraft oftmals erhebliche und auch zusätzliche Kosten entstehen.

Die Karenz spielt auch bei der vertikalen Segregation eine wichtige Rolle, denn durch die Arbeitsunterbrechung können Frauen bspw. in technischen Berufen, welche sehr schnelllebig sind, schwer den Anschluss wiederfinden, wodurch ein berufliches Weiterkommen erschwert wird. Weiters nutzen viele Frauen nach der Karenz Teilzeitarbeit um die Kinderbetreuung zu ermöglichen, wodurch eine Anstellung in einer Führungsposition nicht mehr möglich ist.

Die Möglichkeit die sogenannte Väterkarenz in Anspruch zu nehmen, stellt daher eine große Erleichterung für die Frauenwelt dar. Denn würde es einen ausgewogenen Prozentsatz von Frauen und Männern geben, welche zu gleichen Teilen die Karenzzeit nutzen, würde dies einen Großteil der Barrieren für Frauen am Arbeitsmarkt eliminieren, da somit kein Ausfall von lediglich einem Geschlecht zu erwarten wäre.

Die Väterkarenz beherbergt daher großes Potential die Ungleichheiten am Arbeitsmarkt zwischen Frauen und Männern zu reduzieren. Um die Vorteile dieser Maß-

nahme erzielen und verwirklichen zu können, ist jedoch ein Umdenken innerhalb unserer Gesellschaft von Nöten, da bisher lediglich, wie aus Kapitel 5.1 ersichtlich ist, 4,6 Prozent der Männer im Jahre 2010 eine Auszeit in Form von Karenz bzw. Elternurlaub beansprucht haben.

Work-Life-Balance und Gender Mainstreaming

Das Ziel des Gender Mainstreamings stellt die Gleichstellung von Frauen und Männern sowohl am Arbeitsmarkt als auch innerhalb von Unternehmen dar. Das bedeutet, dass diese Strategie sowohl die vertikale als auch die horizontale Segregation mindern möchte und daher auch die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männer in nicht-traditionellen Berufen erleichtern könnte. Allerdings benötigt auch dieses Konzept ein Umdenken der Gesellschaft und der Unternehmen, welches nicht von heute auf morgen von statten gehen kann.

Wie in Kapitel 5.3 Work-Life-Balance bereits erläutert wurde, zielt diese Maßnahme auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ab und besitzt somit das Potenzial die horizontale Segregation zu mindern. Denn dadurch könnten sich die Befürchtung der Arbeitgeber, dass eine weibliche Angestellte aufgrund von Schwangerschaft oder familiären Verpflichtungen ausfällt, verringern. Aus diesem Grund ist es fraglich, ob diese Strategie Einfluss auf die vertikale Segregation hat, da sie hauptsächlich auf die Arbeitszeitgestaltung wie bspw. Sabbaticals oder Gleitzeitmodelle abzielt, nicht jedoch auf eine Gleichstellung bzgl. Ausbildung, Jobchancen oder Aufstiegsmöglichkeiten.

Mentoring

Während Männer in Frauenberufen enge Beziehungen zu ihren gleichgeschlechtlichen Vorgesetzten und Kollegen aufweisen, fehlt es Frauen oftmals an Solidarität innerhalb nicht-traditioneller Branchen. Daher ist es für Frauen wesentlich schwieriger sich in einem geschlechtsuntypischen Beruf zu etablieren, wenn es an der Führung bzw. Hilfestellung weiblicher Kolleginnen fehlt (horizontale Segregation).

Mit Hilfe von Mentoring Programmen ist es vor allem Frauen, die erst am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn stehen möglich von beruflich erfahrenen Kolleginnen zu lernen, Wissen zu generieren und eventuell auch neue Kontakte zu knüpfen. Jungen

Mentees ist es neben hilfreichen Ratschlägen in Bezug auf den Berufsalltag ebenfalls möglich nützliche Tipps bzgl. der Vereinbarung von Beruf und Familie von ihren MentorInnen erhalten zu können. Wir sind der Meinung, das Mentoring hilfreich sein könnte die „gläserne Decke“ zu überwinden, wenn die/der MentorIn in einer höheren hierarchischen Ebene beschäftigt ist.

Networking

Aus den meisten Studien über Frauen in Männerberufen geht hervor, dass sich Frauen in männerdominierten Berufen oft ausgegrenzt fühlen, wohingegen Männer in „weiblichen“ Berufen dazu neigen Beziehungen mit männlichen Kollegen bzw. Vorgesetzten aufzubauen um in Folge dessen erfolversprechende Netzwerke zu schaffen. Ein Grund hierfür ist, dass Männer in geschlechteruntypischen Berufen meist männliche Vorgesetzte haben, während Frauen in einem für ihr Geschlecht untypischen Beruf ebenfalls meist männlichen Vorgesetzten unterstellt sind (Williams, 1992, S. 231). Aus diesem Grund wären Networking Programme für Frauen in männlichen Branchen äußerst hilfreich um dieses Gefühl der Ausgrenzung zu mindern und Ihnen dadurch den beruflichen Alltag zu erleichtern und eventuell die Jobchancen zu erhöhen (vertikale Segregation). Außerdem ist es möglich mithilfe von Networking für den Beruf relevante und förderliche Kontakte zu knüpfen, welche sich unter Umständen für ein berufliches Vorankommen als äußerst nützlich erweisen könnten und somit die gläserne Decke zu überwinden. Durch gezielten Informationsaustausch mit Frauen in vergleichbaren Situationen besteht weiters die Möglichkeit aus etwaig berichteten Fehlentscheidungen zu lernen und Mut und Motivation aus positiven Berichten zu schöpfen.

6 Empirische Studie

6.1 Fragestellung

Die von uns durchgeführte empirische Studie wurde mit Hilfe einer qualitativen Befragung in Form von teilstrukturierten und persönlichen Leitfadengesprächen erarbeitet.

Hierbei werden die bis dahin in der Arbeit angeführten theoretischen Ansätze und bereits existierenden Studien verschiedener Autoren mit den von uns erzielten Ergebnissen verglichen und überprüft.

Um unsere ausgewählte Hypothese:

Fällt es Frauen tatsächlich schwieriger sich in einem männerdominierten Beruf behaupten und erfolgreich integrieren zu können als Männern in Frauenberufen?

Untersuchen zu können beinhalteten die an die ProbandInnen gerichteten Fragen vor allem den Schwerpunkt des erlangten Ausbildungsgrades und bestehende Einkommensdifferenzen in Vergleich zu dem anderen Geschlecht in vergleichbarer Position. Außerdem wollten wir herausfinden, wie die befragten Personen ihre persönlichen Möglichkeiten in Bezug auf Aufstiegschancen in den jeweiligen geschlechterdominierten Branchen einschätzen.

Weiters war es uns wichtig mehr über das persönliche Wohlbefinden sowohl der befragten Frauen in Männerberufen als auch den Männern in frauendominierten Berufen zu erfahren. Vor allem ob und falls ja, inwieweit das Gefühl der Diskriminierung und Ausgrenzung aufgrund der ArbeitskollegInnen oder gar der Vorgesetzten vorhanden ist, oder aber auch ob die befragten Personen allgemein durch die Ausübung ihres geschlechtsuntypischen Berufes mit Ablehnung oder Belustigung konfrontiert sind.

Wir haben uns dafür entschieden Männer welche einen frauendominierten Beruf ausüben und Frauen welche sich für ihre Erwerbstätigkeit für einen Männerberuf entschieden haben, zu befragen.

Die erzielten Ergebnisse der durchgeführten Studie werden im Unterkapitel 6.4 vorgestellt und mit jenen der in Kapitel 4 präsentierten Studien gegenübergestellt.

6.2 Methodik

Für unsere im Sommer 2011 durchgeführte empirische Studie wählten wir jeweils zwei Berufsgruppen sowohl aus frauen- als auch männerdominierten Branchen aus. Nach einiger Vorbereitungszeit konnten wir aufgrund von Kontaktvermittlungen mit Hilfe des Familien- und Bekanntenkreises im Durchschnitt fünf Personen pro Berufsgruppe finden, welche sich für unsere Befragung zur Verfügung gestellt haben. Alle Interviews wurden ausschließlich persönlich bzw. Face-to-Face von uns durchgeführt. Wir haben sehr großen Wert darauf gelegt, diese Form der Befragung zu wählen, da eine qualitative Befragung mittels elektronischer Medien bzw. Fernkommunikationsmitteln oft zu Missverständnissen führen kann und Zwischenfragen nicht außer bei einem Telefonat nicht möglich sind. Ein großes Hauptaugenmerk haben wir weiters darauf gelegt in allen Berufssparten in etwa dieselbe Anzahl an Personen zu befragen.

Die nachfolgende Tabelle soll einen Überblick über die Struktur unserer Befragung geben.

Frauendominierte Berufe	Anzahl der befragten Personen	Männerdominierte Berufe	Anzahl der befragten Personen
Krankenpfleger	6	KFZ-Technikerinnen	5
Volksschullehrer	3	Polizistinnen	5

Tab. 18: Befragungsstruktur der qualitativen Studie

Während der Interviews orientierten wir uns an unserem selbst erstellten Interviewleitfaden. Dieser Leitfaden diente uns als Orientierungshilfe bzw. Gedächtnisstütze und unterteilt unsere gewählten Subfragen in mehrere thematisch zusammenhängende Interviewfragen. Es wurde daher gewährleistet, dass die einzelnen Gespräche und deren Kernaussagen leichter anhand der Subfragen kategorisiert und in weiterer Folge ausgewertet werden konnten. (Witzel, 1982, S. 90).

Resultierend aus den von uns mittlerweile erlangten Erkenntnissen im Zuge der Erstellung und Recherche unserer Magisterarbeit war es uns möglich relevante Fragen mit Bezug auf unsere Hauptfragestellung zu erarbeiten, welche im Anschluss an unsere Interviewpartner gerichtet wurden.

Um die Ergebnisse unserer qualitativen empirischen Studie übersichtlich und damit leichter vergleichbar zu machen, wurde die oben bereits angeführte Hauptfragestellung bzw. Hypothese in vier damit zusammenhängenden Subfragen unterteilt:

- Gibt es Unterschiede im Berufsalltag innerhalb einer Berufssparte zwischen den Geschlechtern und werden diese zu gleichen Teilen in einem untypischen Beruf akzeptiert?
- Verdienen Frauen trotz gleichwertiger bzw. höherer Qualifikation in der gleichen Berufssparte weniger als ihre männlichen Kollegen?
- Erfahren Frauen/Männer im Zuge ihrer Ausbildung die gleiche Behandlung wie das andere Geschlecht?
- Werden Frauen im gleichen Ausmaß bzgl. Weiterbildung und Aufstiegsmöglichkeiten gefördert und in welchem Ausmaß werden diese in Anspruch genommen?

Nach Abschluss der durchgeführten Interviews, welche mit Hilfe eines Diktiergerätes aufgezeichnet wurden, wurden die Ergebnisse zunächst transkribiert. Anschließend wurden die einzelnen Gesprächssequenzen in kurze Paraphrasen zusammengefasst, um einen besseren Überblick über die Kernaussagen der jeweiligen Antworten zu erhalten. Weiters wurden diese innerhalb der jeweiligen Berufssparte auf etwaige Übereinstimmungen bzw. Abweichungen überprüft. Schließlich wurden in der schriftlichen Auswertung die Ergebnisse der jeweiligen Berufe zusammengefasst und mit aussagekräftigen Zitaten der interviewten Personen ergänzt.

6.3 Charakteristika der untersuchten Berufsgruppen

KrankenpflegerIn

Um den Beruf des Krankenpflegers bzw. der Krankenpflegerin ausüben zu können, ist zunächst eine dreijährige Ausbildung an einer Gesundheits- und Krankenpflegerschule zu absolvieren um somit den Titel zur diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegerin bzw. zum diplomierten Gesundheits- und Krankenpfleger zu erlangen. Diese Ausbildung ermöglicht es den Absolventen pflegebedürftige oder aber auch gesunde Menschen zu betreuen und einen essentiellen Beitrag für den Heilungs- bzw. Krankheitsvorbeugungsprozess dieser zu leisten (Wiener Krankenanstaltenverbund).

Da es sich hierbei um eine soziale Tätigkeit handelt, gilt dieser Beruf als ein sogenannter typischer Frauenberuf. Jedoch werden hier im Gegensatz zu den pädagogischen Hochschulen die Kosten des Ausbildungszeitraumes vom Staat übernommen, wodurch die Auszubildenden finanziell sehr entlastet werden. Zu beachten ist aber, dass sich Bewerber für diese Berufssparte vor Beginn der Ausbildung einem Auswahlverfahren unterziehen müssen. Hierbei wird vor allem die Persönlichkeit, Berufsmotivation, Berufseignung sowie die sozialen und kommunikativen Fähigkeiten der einzelnen Bewerber durch spezielle Eignungstests, einem Bewerbungsgespräch und mithilfe von Bewerbungsunterlagen von der Aufnahmekommission analysiert und bewertet. (Wiener Krankenanstaltenverbund).

Laut der Gesundheitsstatistik der Statistik Austria aus dem Jahr 2008 ging hervor, dass insgesamt 52.924 sowohl weibliche als auch männliche diplomierte Gesundheits- und KrankenpflegerInnen in Österreich beschäftigt waren. Hiervon waren insgesamt 45.812 Frauen und lediglich 7.112 Männer. Unter Betrachtung dieser Zahlen ist eindeutig ersichtlich, dass es sich hierbei um eine typisch weibliche Domäne handelt (Leitner B. , 2009, S. 71).

VolkschullehrerIn

Eine Volksschullehrerin bzw. ein Volksschullehrer hat das Unterrichten von Kindern ab der ersten Schulstufe bis hin zur vierten Schulstufe zur Aufgabe. Da in dieser Berufssparte neben der Vermittlung von Grundlagenwissen der verschiedensten Fächer ebenso die Unterstützung der individuellen Persönlichkeitsentwicklung der einzelnen Volksschüler verankert ist, gilt diese Berufssparte aufgrund ihres pädagogischen Charakters ebenfalls als ein typischer Frauenberuf. Um diesen Beruf ausüben zu können, wird neben des erforderlichen Abschlusses einer pädagogischen Hochschule, weiters überfachliche Qualifikationen, wie bspw. pädagogisches Talent, Freundlichkeit, Durchsetzungsvermögen oder aber auch Hilfsbereitschaft, benötigt. Ebenfalls ist die Präsenz bestimmter Fachqualifikationen, wie didaktische Kenntnisse, Erste-Hilfe-Kenntnisse und mittlerweile auch EDV-Anwendungskenntnisse erforderlich (Arbeitsmarktservice, 2010).

Der mit Studiengebühren zu entrichtende Ausbildungszeitraum beträgt jeweils zwischen drei und sechs Jahren, je nach dem ob nach Erreichung des Bachelors das anschließende Masteraufbaustudium angestrebt wird (Arbeitsmarktservice, 2010).

Im Schuljahr 2008/2009 waren von insgesamt 32.017 beschäftigten VolksschullehrerInnen 90,3 Prozent Frauen. Anhand dieser Erhebung der Statistik Austria ist dadurch ebenfalls ersichtlich, dass es sich bei der Profession VolksschullehrerIn um eine Frauendomäne handelt (Benedik, et al., 2011, S. 67).

KFZ-TechnikerIn

Aufgrund der für diesen Beruf notwendigen technischen und handwerklichen Erfordernisse bzw. Kenntnisse kann diese Berufssparte als ein Paradebeispiel für einen typischen Männerberuf bezeichnet werden, welche darüber hinaus ebenfalls von Männern dominiert wird

Der Beruf der KraftfahrzeugtechnikerInnen bzw. -mechanikerInnen beinhaltet Wartungs- und Reparaturarbeiten an Kraftfahrzeugen, wie bspw. den Austausch von schadhaften Teilen oder die gesetzlich vorgeschriebene § 57a Begutachtung. Hierfür werden unter anderem gewöhnliches Handwerkzeug wie z.B. Schraubenzieher, Feilen, etc. aber auch elektronische Mess- und Prüfungsgeräte verwendet. Zu den wichtigsten Aufgabenbereichen zählen unter anderem das Lesen technischer Unterlagen,

die Überprüfung der wichtigsten Teile von Kraftfahrzeugen, die Auswahl und Bestellung bzw. Beschaffung der erforderlichen Ersatzteile und Werkzeuge, etc. (Bundesinnung der Kraftfahrzeugtechniker).

Die Lehrausbildung Kraftfahrzeugtechnik setzt sich aus einem Grundmodul, welches zwei Jahre in Anspruch nimmt, und der Auswahl aus einem der drei Hauptmodule Personenkraftwagentechnik, Nutzfahrzeugtechnik und Motorradtechnik mit einer Dauer von jeweils eineinhalb Jahren, zusammen. Weiters kann ein weiteres Hauptmodul oder das Spezialmodul „Systemelektronik“ absolviert werden, womit sich die Ausbildungsdauer um ein halbes Jahr verlängert. Das bedeutet, dass die durchschnittliche Lehrzeit zwischen dreieinhalb und vier Jahren beträgt (Arbeitsmarktservice, 2010).

Im Jahr 2010 waren insgesamt 11.066 KraftfahrzeugtechnikerInnen beschäftigt, wobei der Frauenanteil hier bei 9,57 Prozent liegt, wodurch diese Berufssparte eindeutig als männliche Domäne identifiziert werden kann (Wirtschaftskammer Österreich, 2011).

PolizistIn

Da die Berufssparte des/der PolizistIn oftmals in Verbindung mit Autorität und benötigter Manneskraft gebracht wird, gilt dieser Beruf als typischer Männerberuf.

Prinzipiell kann jede/jeder österreichische StaatsbürgerIn mit einem Mindestalter von 18 Jahren und einem Höchstalter von max. 30 Jahren diesen Beruf ergreifen. Hierfür müssen die Personen volle Handlungsfähigkeit sowie persönliche und fachliche Eignung für diese Tätigkeit besitzen. Weiters müssen Frauen eine Mindestgröße von 163 cm und Männer von 168 cm aufweisen, wobei derzeit diskutiert wird diese Bestimmung der Mindestgröße fallen zu lassen, um so mehr BewerberInnen rekrutieren zu können (Bundesministerium für Inneres, 2006).

Die Dauer der Ausbildung beträgt zwei Jahre und ist in zwei Abschnitte unterteilt, welche unter anderem die Unterrichtsfächer rechtstheoretisches Basiswissen, einsatztechnische und –taktische Grundfertigkeiten sowie der Umgang mit sozialen Spannungsfeldern bzw. Konfliktsituationen beinhalten. Weiters müssen die Auszubildenden in jedem Abschnitt ein Praktikum absolvieren, in welchem sie lernen sollen

ihr bereits erlangtes theoretisches Wissen in die Praxis umzusetzen (Bundesministerium für Inneres, 2006).

Bezüglich der beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten besteht die Option sich als „dienstführender Exekutivbeamter“ nach einer bestimmten Anzahl von Dienstjahren zu bewerben, wobei eine Aufnahmeprüfung sowie eine sechsmonatige Ausbildung absolviert werden müssen. Danach besteht die Möglichkeit bis zur/zum LeiterIn einer Polizeiinspektion aufzusteigen (Bundesministerium für Inneres, 2006). Weiters wird den PolizistInnen eine Vielzahl an möglichen Weiterbildungen, z.B. in den Bereichen Personenschutz, Taktik, Bewachung, ... etc. geboten (Polizei Ausbildungsverein Österreich).

Im Jahr 1990 traten erstmals weibliche uniformierte Gendarmeriebeamtinnen ihren Dienst an, wobei es ihnen erst nach dem Jahr 1991 erlaubt war den Dienst an der Waffe zu verrichten (Bundesministerium für Inneres, 2009). Derzeit sind etwa 3.596 Frauen und 24.018 Männer als PolizistInnen beschäftigt. Da dies einem Frauenanteil von lediglich 13 Prozent entspricht, kann der Polizeidienst daher als segregierter Männerberuf bezeichnet werden (Strobl, 2011).

6.4 Ergebnisse

In diesem Unterkapitel werden die aus den Interviews resultierenden Ergebnisse anhand der im Vorfeld erstellten Subfragen zusammengefasst dargestellt.

Gibt es Unterschiede im Berufsalltag innerhalb einer Berufssparte zwischen den Geschlechtern und werden diese zu gleichen Teilen in einem untypischen Beruf akzeptiert?

Bei den befragten KFZ-Technikerinnen gaben drei von fünf an, dass es bei den alltäglichen Arbeitsaufgaben wie bspw. Service oder Begutachtungen („Pickerl“) gem § 57a Kraftfahrgesetz, keine besonderen Bevorzugungen der männlichen Kollegen innerhalb ihrer Betriebe gibt und sich diese alles in allem sehr wohl in ihrer ausübenden Tätigkeit fühlen:

„Ich bin zwar die einzige Frau in der Firma, aber ich muss sagen, dass sich das noch nie negativ für mich ausgewirkt hat. Ich habe zu den meisten Kollegen ein sehr gutes Verhältnis. Wir helfen und unterstützen uns gegenseitig so gut es geht und haben deswegen ein sehr angenehmes Arbeitsklima.“ (K3)

Dass es jedoch in bestimmten Ausnahmesituationen Aufgabenverteilungen gibt, welche geschlechterorientiert sind, sehen diese drei Befragten jedoch nicht als Diskriminierung sondern als logische und effiziente Handlung an:

„Wenn jetzt zum Beispiel eine Arbeit zu erledigen ist, die viel Kraft benötigt...zum Beispiel der Ein- oder Ausbau eines Getriebes, oder das Umstecken von Reifen... dann finde ich es selbst natürlich besser, wenn das einer meiner Kollegen macht, weil der ja mehr Kraft hat als ich. Dann gibt es aber auch wieder Situationen bei denen ich vorgeschickt werde, zum Beispiel wenn ein Kunde wegen irgendwas angefahren ist, weil ich halt besser mit solchen Situationen umgehen kann als die anderen.“ (K2)

Jedoch äußerten zwei der fünf befragten Frauen, dass sie sich oftmals von ihren Kollegen ausgeschlossen fühlen. Beide kritisierten, dass sie häufig nicht die gewünschte Akzeptanz sowohl von ihren Kollegen als auch von ihren Vorgesetzten erfahren würden und darüber hinaus ihre Qualifikation auf diesem Fachgebiet sehr unterschätzt wird.

„Es ist teilweise schon mühsam, weil ich jedes Mal wenn ich eine Arbeit mache mir immer irgendwer über meine Schulter schaut um mich zu kontrollieren (...) Ich bin zwar noch sehr jung und noch kein Profi auf diesem Gebiet, aber bei einem von meinen Kollegen der so alt ist wie ich wird das nicht so gemacht. Deswegen passe ich immer gut auf, dass ich ja alles richtig mache und damit ich zeigen kann dass ich genauso gut bin wie die anderen (...)“ (K1)

Im Laufe der Befragungen von ebenfalls fünf Polizistinnen erfuhren wir, dass sich diese innerhalb ihres Berufsfeldes äußerst wohl fühlen und ihre Berufswahl niemals bereut haben. Alle Befragten berichteten von einem sehr respektvollen und kollegialen Verhältnis innerhalb ihres Berufsstandes. Jedoch berichteten beinahe alle dieser

fünf Polizistinnen, dass es vor allem Dritten gegenüber vermehrt zu Akzeptanzproblemen kommen kann:

„Es ist nicht erst ein Mal vorgekommen, dass ich bei Einsätzen und auch Vernehmungen auf der Wache, welcher Art auch immer, von den Leuten vor allem von Männern nicht ernst genommen worden bin und mir in ein paar Ausnahmefällen sogar Beschimpfungen oder anrühige Bemerkungen anhören musste.“ (P1)

Aufgrund der oftmals fehlenden Ernsthaftigkeit sowie der teilweise auftretenden Respektlosigkeit schilderten einige dieser befragten Frauen, dass sie daher häufig bewusst strenger und auch selbstbewusster als sie tatsächlich sind auftreten müssen um sich somit als Polizistin behaupten und durchsetzen zu können.

In Bezug auf die Aufgabenverteilung erfuhren wir, dass sich keine der befragten Polizistinnen benachteiligt fühlt, da sich diese Verteilung lediglich anhand von persönlichen Qualifikationen und beruflicher Erfahrung anstatt dem Geschlecht orientiert. Ähnlich der Aussagen der befragten KFZ-Mechanikerinnen wurde auch hier geäußert, dass es in diesem Beruf ebenfalls bestimmte Tätigkeitsbereiche gibt für die es manchmal von Vorteil ist einem bestimmten Geschlecht zugehörig zu sein:

„Wenn wir es zum Beispiel mit der Aussagenaufnahme eines weiblichen Vergewaltigungsopfers zu tun haben, schauen wir eigentlich immer darauf, dass das von einer weiblichen Beamtin übernommen wird, weil wir ja auf Grund wissen, dass das eine extrem heikle und dramatische Situation ist und das Opfer es dann auch lieber hat sich einer Frau anzuvertrauen als einem Mann.“ (P5)

Die Aufgabenverteilung bzw. der Arbeitsinhalt war nach Aussage der drei von uns befragten männlichen Volksschullehrer nahezu identisch mit denen ihrer weiblichen Kolleginnen:

„Da jeder klassenführende Volksschullehrer für die Betreuung seiner eigenen Klasse verantwortlich ist, trägt jeder ein hohes Maß an Eigenverantwortung...und das schafft damit dann auch keinen Platz für mögliche Bevorzugungen oder Benachteiligungen was den Arbeitsinhalt betrifft.“ (V2)

Zwei der befragten Männer bezeichneten sich selbst aufgrund ihrer Berufswahl zwar als „Exoten“ führten aber weiters an, dass sie sich dennoch von ihren weiblichen Kolleginnen wie auch den SchülerInnen und Eltern durchwegs akzeptiert fühlen und darüber hinaus in vielen Fällen positive Resonanz erhalten:

„Natürlich versteh ich mich mit der einen oder anderen Kollegin besser oder schlechter und ich werde darum natürlich auch unterschiedlich von meinen Kolleginnen behandelt. Ich denke aber dass das nichts damit zu tun hat dass ich mir als Mann einen so stark frauenlastigen Beruf ausgesucht habe...ich glaube dass das ganz einfach in der menschlichen Natur liegt und es daher jedem in jedem anderen Beruf passieren kann nicht zu 100 Prozent akzeptiert zu werden. Damit meine ich dass die Behandlung von dem Charakter und dem Menschen im Allgemeinen abhängig ist und nicht allein vom Geschlecht.“ (V1)

Der dritte befragte Lehrer teilte während der Befragung mit, dass er im Laufe seiner Berufserfahrung jedoch nicht ausschließlich positives Feedback erhielt. Er erzählte von einem Extremfall bei dem die Mutter einer Schülerin darauf bestand, dass er gegen eine weibliche Kollegin ausgewechselt werden sollte, da diese der Ansicht war, dass es nicht „normal“ sei, wenn ein erwachsener Mann im Schnitt fünf Stunden ohne Aufsicht eines weiteren Erwachsenen mit einer Vielzahl von kleineren Kindern alleine ist. Jedoch erzählte er uns, dass in diesem besonderen Fall sowohl die Direktorin als auch seine Kolleginnen hinter ihm standen und der Mutter das Angebot nahe gelegt wurde in diesem Fall ihr Kind in eine andere Schule bzw. Klasse zu verlegen lassen:

„(...) das war schon eine ziemlich unangenehme Situation für alle Beteiligten, aber ich habe das nicht als persönliche Niederlage empfunden, ... immerhin kann ich nichts daran ändern, dass ich halt keine Frau bin (...) Gott sei Dank war dieses Erlebnis ein einmaliger Vorfall.“ (V1)

Nach Abschluss der insgesamt sechs befragten männlichen Pfleger, wurde deutlich, dass insgesamt fünf von diesen mit ihrer Berufswahl äußerst zufrieden sind. Sie berichteten von einem sehr kollegialen und respektvollen Umgang innerhalb ihrer jewei-

ligen Teams und dass sie ebenfalls sehr positiv von ihren zu betreuenden PatientInnen aufgenommen und geachtet werden.

In Bezug auf die zu erledigenden Aufgaben wurde weiters berichtet, dass diese von Station zu Station Unterschiede aufweisen und sich zusätzlich anhand von bereits gesammelter Berufserfahrung voneinander abgrenzen:

„Weil ich bereits seit mehr als 30 Jahren in diesem Beruf tätig bin und auch mittlerweile der Chefrankenpfleger der Intensivstation unserer Spitals bin, haben sich dadurch selbstverständlich auch meine Aufgabenbereiche verändert. Tätigkeiten am Patienten wie das tägliche Waschen oder die Medikamentenausgabe werden hauptsächlich an jüngere Pfleger übertragen. Ich konzentriere mich im Gegensatz dazu mehr auf die administrative Arbeit...aber den Kontakt zu den Patienten lasse ich mir dadurch trotzdem nicht nehmen.“ (Pf4)

Ähnlich den Berufssparten der KFZ-Techniker und der Polizei lassen sich auf Grund der durchgeführten Interviews hier ebenfalls etwaige geschlechtsbezogene Zuweisungen der Tätigkeitsfelder erkennen:

„Ich wurde einmal einer sehr jungen Patientin zugewiesen die wegen eines Sportunfalls beide Arme gebrochen hatte und deswegen in den verschiedensten Alltagssituationen auf die Hilfe von unserem Pflegerteam angewiesen war. Als ich aber kurz davor war ihr bei der Körperpflege behilflich zu sein, hat sie um eine weibliche Kollegin gebeten. Ich denke, dass es ihr einfach unangenehm war, dass ein Mann in ihre Privatsphäre eindringen wollte. Ich glaube, dass es gerade in unserem Beruf sehr wichtig ist, dass die Patienten zwischen männlichen und weiblichen Pflegern wählen können.“ (Pf3)

Jedoch stellte sich während der Gespräche heraus, dass einer der sechs befragten Pfleger, wie bereits angesprochen, mit seiner Tätigkeit nicht glücklich ist. Er begründete dies damit, dass er sich den Beruf des Pflegers wesentlich einfacher vorgestellt hätte und darüber hinaus kaum Anschluss an seine überwiegend weiblichen Kolleginnen finden würde:

„Dadurch dass ich auf der Bettenstation arbeite, habe ich fast nur Frauen als Arbeitskollegen, die zwar alle sehr freundlich und hilfsbereit sind, aber weil wir leider grundverschiedene Interessen haben beziehen sich unsere Gespräche eigentlich nur auf die Arbeit die mich leider nicht wirklich interessiert.“ (Pf5)

Aufgrund seiner Unzufriedenheit hat dieser beschlossen sich so bald als möglich beruflich neu zu orientieren und da dieser noch sehr jung ist hat er große Hoffnung künftig einen neuen Ausbildungsplatz zu finden der ihn zur Gänze erfüllt.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich die Aufgabenverteilung sowohl innerhalb der Polizei, KFZ-Mechanik und auch Pflege in erster Linie an die jeweilige Stellung bzw. Position innerhalb des Unternehmens und an den bisher erzielten Berufsjahren orientiert. Werden für bestimmte Arbeiten jedoch geschlechtsspezifische Eigenschaften oder Merkmale, wie bspw. körperliche Kraft, benötigt so stellt das Geschlecht neben den eben genannten Determinanten ebenfalls eine zusätzliche und bedeutsame Einflussgröße dar, welche jedoch in den Augen unserer befragten Personen keine Form von Diskriminierung oder Benachteiligung repräsentiert. Vielmehr sehen sie dies als effiziente und nachvollziehbare Handlung an.

Die Studie des DFG-Projektes über Frauen bei der Polizei kam, wie in Kapitel 4 bereits erwähnt, ebenfalls zu dem Ergebnis, dass Situation, welche Frauen, Kinder und Jugendliche betrifft von weiblichen Polizeibeamtinnen übernommen, wobei die Männer bei jenen Situationen gefragt sind, bei denen es um Gewalt geht (Müller et al., 2002, S 39)

Da nach Aussage der Volksschullehrer jede/jeder dieselben Aufgaben innerhalb ihrer/seiner Klasse zu erledigen hat, gibt es innerhalb dieser Profession keine herkömmliche Arbeitsaufteilung von Seiten eines Vorgesetzten.

Anhand der Aussagen unserer Befragten, stellte sich heraus, dass die Erkenntnisse von Heintz et al. (1997) jedoch nicht gänzlich auf unsere Ergebnisse umzulegen sind. Denn wurde in dieser Studie unter anderem herausgefunden, dass sich der Großteil der weiblichen Informatikerinnen mit der Zuteilung prestigeärmerer Aufgaben konfrontiert sahen, so trifft dies nicht auf die von uns befragten Polizistinnen und KFZ-Mechanikerinnen zu.

Demgegenüber stellen die Schilderungen der sowohl von uns befragten männlichen Pfleger als auch der in der Fallstudie von Heintz et al. (1997) befragten Männer dieses Berufes eine hohe Übereinstimmung dar. Denn die Tatsache, dass die zu erledigenden Aufgaben innerhalb des Pflegeberufes anhand von Determinanten wie z.B. Berufserfahrung und Status und nicht in Abhängigkeit des jeweiligen Geschlechts vergeben werden, wurde in beiden Untersuchungen festgestellt.

In allen vier Branchen herrscht nach Schilderungen der Befragten vor allem innerhalb des jeweiligen Kollegiums größtenteils ein hohes Maß an Respekt und Anerkennung gegenüber der geschlechtsuntypischen Kollegin bzw. dem Kollegen. Lediglich die Aussage einer KFZ-Mechanikerin wich hiervon ab, da diese berichtete, dass ihre Qualifikationen nicht in dem gleichen Ausmaß wie jene ihrer männlichen Kollegen gewürdigt und wahrgenommen werden würde. Sie hat ständig das Gefühl eine gewisse Mehrleistung erbringen zu müssen, um somit die gewünschte Anerkennung zu erfahren. Darüber hinaus sehen sich lediglich ein paar der befragten Personen innerhalb der vier Branchen in einigen Fällen gegen gewisse Akzeptanzprobleme vor allem von Dritten konfrontiert.

Verdienen Frauen trotz gleichwertiger bzw. höherer Qualifikation in der gleichen Berufssparte weniger als ihre männlichen Kollegen?

Bezüglich der Frage nach der Entlohnung wurde mitgeteilt, dass sich diese bei den KFZ-TechnikerInnen prinzipiell entsprechend der Kollektivvertragsregelung richten. Jedoch weichen die ausgezahlten Gehälter unserer befragten Mechanikerinnen in zwei von fünf Fällen von denen ihrer männlichen Kollegen ab:

„Ich muss sagen, dass ich mich schon ein bisschen geärgert habe wie ich erfahren habe, dass ein Kollege von mir, der genauso lang in der Firma arbeitet wie ich, mir erzählt hat was er genau verdient (...) das sind ca. € 200,- mehr als ich jeden Monat überwiesen bekomme. Er hat gemeint, dass ich mir einen Ruck geben soll und wie er auch mit unserem Chef über eine Erhöhung sprechen soll. Ich habe es bis jetzt noch nicht gemacht, weil ich noch einen guten Moment abwarten will, aber der wird sicher bald kommen.“ (K4)

Neben dem offiziellen Verdienst einer/eines KFZ-TechnikerIn, gibt es nach den Aussagen unserer befragten Frauen zudem einige Möglichkeiten zusätzlich etwas Geld durch „Schwarzarbeit“ hinzuzuverdienen:

„Manchmal kann man sich außerhalb der Arbeit was dazu verdienen, wenn man zum Beispiel von einem Kunden die Reifen umsteckt oder einen Ölwechsel bei einem Auto von einem Bekannten macht. Aber weil ich noch sehr jung bin und noch nicht so lang als Mechanikerin arbeite, hab ich noch keinen so großen Kundenstock wie meine Kollegen und kann das darum leider noch nicht so oft machen.“ (K1)

“Zwei Kollegen von mir und ich machen eigentlich regelmäßig am Samstag manchmal auch am Sonntag, je nachdem wie viel los ist, zusammen verschiedene Arbeiten an Autos von Kunden oder Freunden. Dabei wird die Arbeit und auch das verdiente Geld gleichmäßig zwischen uns aufgeteilt.“ (K3)

Innerhalb der Polizei richtet sich die Entlohnung nach den bereits erzielten Berufsjahren sowie den jeweiligen Dienstgraden. Da PolizistInnen unter das Beamtenverhältnis fallen erfolgt alle zwei Jahre eine Anpassung des Gehalts, wobei man hier in die nächste höhere Gehaltsstufe aufsteigt. Im Falle von Nachtdiensten, Wochenenddiensten und Überstunden wird den BeamtInnen selbstverständlich mehr Geld ausbezahlt. Keine unserer befragten Beamtinnen haben sich jemals in Bezug auf ihr Gehalt im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen schlechter behandelt gefühlt:

„Meiner Erfahrung nach bekommt jeder Polizist, ganz egal ob Mann oder Frau, genau das Gehalt was ihm zusteht. Hier kommt es natürlich darauf an in welchem Dienstjahr man sich befindet und welchen Job man macht (...) als einfacher Streifenpolizist verdient man natürlich weniger als jemand der z.B. bei der WEGA ist.“ (P2)

Da der Beruf der/des VolksschullehrerIn wie jener der Polizistin bzw. des Polizisten ebenfalls eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst darstellt, wird auch hier gemäß Gehaltsstufen abgerechnet, welche alle zwei Jahre steigen. Insgesamt gibt es 18 Stufen, wobei die Letzte eine sogenannte Dienstalterzulage darstellt. Neben den 22 Unterrichtsstunden pro Woche bei Vollzeit tätigen LehrerInnen, ist es möglich auf Grund

von zusätzlichen Unterrichtsstunden wie Nachmittagsunterricht das Gehalt etwas aufzubessern:

„Da wir in unserer Schule sehr großen Wert auf die Förderung unserer Kinder legen, bieten wir ihnen bei Bedarf, meistens ein paar Stunden nach Unterrichtsende, Nachhilfe- und auch Legasthenieunterricht an.“ (V3)

Ob man nun die Position eines Klassenführenden- oder Aushilfslehrers bzw. Begleitlehrers inne hat wirkt sich nach Aussagen der befragten Lehrer nicht auf die Entlohnung aus, da es hierbei lediglich darauf ankommt, dass man insgesamt 22 Stunden pro Woche in einer Klasse unterrichtet:

„Seitdem ich Volksschullehrer bin, wurde mir immer eine eigene Klasse zugeteilt. Dass heißt, dass ich der klassenführende Lehrer bin und somit die Hauptverantwortung trage und die Ansprechperson für die Eltern bin. Ich muss schon sagen, dass ich es unverhältnismäßig finde dass Begleitlehrer genauso viel verdienen wie ich. Die Anzahl der zu haltenden Unterrichtsstunden sind zwar gleich aber wenn ich nach Hause gehe habe ich im Unterschied zu den Begleitlehrern noch einen Haufen Arbeit zu erledigen wobei sie dann in den Feierabend gehen können. Außerdem habe ich als klassenzuständiger Lehrer auch viel mehr Vorbereitungsarbeit in meiner Freizeit für die kommenden Stunden in der Klasse zu erledigen.“ (V2)

Anhand der Schilderungen der befragten Lehrer ist zu erkennen, dass es innerhalb des Berufes der/des VolksschullehrerIn keine Unterschiede in Bezug auf die zu erfüllenden Aufgaben bzw. jeweiligen Tätigkeiten innerhalb der Klasse gibt.

Beim Pflegeberuf ist das Einkommen ebenfalls sehr stark abhängig von bereits erzielten Berufsjahren, Stellung innerhalb des jeweiligen Krankenhauses und selbstverständlich von etwaig erzielten Überstunden oder Nacht- und Wochenenddiensten. Ein befragter Pfleger berichtete, dass es außerdem entscheidend sei ob man eine öffentliche oder private Anstellung innehat:

„Vor ungefähr zwei Jahren habe ich von einem öffentlichen Krankenhaus im 16ten Bezirk in ein privates, im 19ten Bezirk gewechselt und freue mich, dass sich dadurch nicht nur meine Arbeitsstelle und auch mein Arbeitsumfeld verbessert hat, ich verdiene jetzt außerdem mehr als vorher.“ (Pf2)

Neben Einkommensunterschieden zwischen öffentlichen und privaten Anstalten, erzählten die Pfleger darüber hinaus, dass es außerdem entscheidend sei ob die einzelnen Personen diverse Weiterbildungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen bzw. bereits absolviert haben. Denn im Falle dessen erweitern sich sowohl bereits bestehende Qualifikationen als auch Fachwissen wodurch die jeweiligen Zuständigkeitsbereiche spezifiziert werden können und man dadurch in höhere und möglicherweise besser bezahlte Positionen aufsteigen kann.

„Ich mache gerade eine Ausbildung zur psychiatrischen Pflege, weil mich das sehr interessiert und weil ich auch schon erfahren habe, dass ich dann dadurch mehr verdienen werde, was mich natürlich jetzt noch mehr anspornt.“ (Pf1)

Etwaige Einkommensdifferenzen zwischen weiblichen und männlichen Pflegern sind jedoch keinem der befragten Männer im Zuge ihrer Berufslaufbahnen aufgefallen.

Da der Beruf des Lehrers und Polizisten eine Beamtenanstellung darstellen, richtet sich die Entlohnung hier daher zum einen an die bereits erzielten Berufsjahre welche sich in Form von vordefinierten Gehaltsstufen äußern. Zudem werden geleistete Überstunden, bei VolksschullehrerInnen bspw. durch Nachmittagsunterricht, zusätzlich entlohnt.

Die Berufsbranchen Polizei und Pflege bieten neben dem gesetzlich geregelten Gehalts außerdem die Möglichkeit durch etwaige Nacht-, Wochenend- oder Feiertagsdienste einen Zuverdienst zu erzielen. Außerdem stellt eine berufliche Weiterbildung die Möglichkeit ein höheres Einkommen zu erzielen in Aussicht.

Die große Mehrheit der Befragten gab an, dass diese keine Benachteiligung oder gar Bevorzugung im Gegensatz zu ihren andersgeschlechtlichen KollegInnen bezgl. des Gehalts innerhalb ihrer jeweiligen Branche verzeichnen. Lediglich innerhalb der Branche KFZ-Technik wurde berichtet, dass insgesamt zwei von fünf Frauen weniger als ihre männlichen Kollegen verdienen, was unter anderem auf schlechtere Ge-

haltsverhandlungstechniken zurückzuführen sein könnte. Gemäß Leitner (2001), siehe Kapitel 3.1.1, zählt dieser Beruf zu den stark segregierten Männerberufen und bietet daher Frauen die geringst möglichen Einkommenschancen.

Da es in der KFZ-Technik kaum möglich ist ein zusätzliches Gehalt aufgrund von Überstunden erwirtschaften zu können, greifen viele MechanikerInnen auf die Möglichkeit des privaten Zuverdienstes, außerhalb der Geschäfts- und Arbeitszeiten zurück. Jedoch ist dies für weibliche KFZ-Mechanikerinnen, aufgrund des ihnen zugeschriebenen Qualifikationsmangel Dritten gegenüber deutlich schwieriger zu realisieren, wodurch eine erhebliche Einkommensdifferenz zu verzeichnen ist.

Erfahren Frauen/Männer im Zuge ihrer Ausbildung die gleiche Behandlung wie das andere Geschlecht?

Die fünf befragten KFZ-Mechanikerinnen berichteten beinahe einstimmig, dass diese während ihrer Ausbildungszeit gegen eine Vielzahl von Vorurteilen vor allem von Mit-
lehrlingen aber auch von Lehrern ankämpfen mussten:

„Wie ich mit 16 die Ausbildung angefangen hab war außer mir nur noch ein anderes Mädchen dabei. Ich hab die Zeit sehr anstrengend gefunden, weil ich oft gesagt bekommen habe, dass ich hier nicht richtig bin, dass ich besser eine Frisörlehre machen soll und solche Sachen (...) Wenn ich während der Stunde was gesagt habe, dann nur wenn ich mir ganz sicher war dass die Antwort stimmt, sonst wäre ich ausgelacht worden und das wäre dann wieder ein weiterer Beweis, dass ich eh nichts kann...“ (K1)

„Vor allem am Anfang meiner Ausbildung habe ich mich sehr oft unwohl und auch ungewollt gefühlt. Ich habe gespürt, dass einige meiner Kameraden aber auch ein paar Lehrer nur darauf gewartet haben bis ich den Hut werfe und einsehe, dass ich hier am falschen Platz bin (...) Im Laufe der Zeit habe ich es aber geschafft mich zu behaupten und die anderen zu überzeugen, dass ich genau hier hin gehöre.“ (K2)

Alle der fünf interviewten Frauen erzählten, dass es viel Kraft und Energie gekostet hat die existierenden Vorurteile bestmöglich zu entkräften. In Zuge dessen mussten sie nach eigenen Aussagen stets hart arbeiten und eine gewisse Mehrleistung als die männlichen Kameraden erbringen, um somit ihre bestehenden Qualifikationen unter Beweis zu stellen und sich dadurch das zustehende Maß an Anerkennung und auch Respekt zu erarbeiten. Im Gegensatz hierzu wurde weiters berichtet, dass lediglich eine der fünf Befragten innerhalb des Freundeskreises und der Familie ihre Entscheidung rechtfertigen musste.

Bezüglich der Ausbildung zur/zum PolizeibeamtIn erfuhren keine der fünf befragten Frauen einschneidende Benachteiligungen aufgrund ihres Geschlechts:

„Es ist klar, dass man einen Ausbildner lieber hat als den anderen und auch umgekehrt. Aber so wie das auch in allen anderen Lebenslagen oder auch in anderen beruflichen Ausbildungen der Fall ist hängt die Behandlung in meinen Augen ganz einfach von der Sympathie ab.“ (P3)

Abgesehen davon, dass die Befragten kein Gefühl von Benachteiligung oder gar Schlechterstellung im Zuge ihrer Ausbildung erfuhren, berichtete eine weitere, dass darüber hinaus das Geschlechterverhältnis während der Ausbildungszeit zwischen den PolizeianwärterInnen relativ ausgewogen war:

„Es heißt zwar heute manchmal immer noch dass der Polizeiberuf eher ein Beruf für Männer als für Frauen ist, aber warum das Vorurteil nach wie vor besteht kann ich mir nicht erklären, weil ich sehr viele weibliche Polizistinnen außer mir kenne (...) Nicht nur auf der Arbeit sondern auch schon während meiner Ausbildung war das Verhältnis zwischen Frauen und Männern in meinen Augen ziemlich ausgeglichen.“ (P4)

Einzig eine der fünf befragten Polizistinnen ist im Gegensatz zu den anderen vier Frauen nach Bekanntgabe ihrer Berufswahl im privaten Umfeld auf Kritik gestoßen:

„Vor allem meine Mutter und mein damaliger Freund waren richtig entsetzt als ich ihnen erzählt habe, dass ich zur Polizei gehen will. Sie haben beide gemeint, dass das peinlich ist und ich ja sonst auch nicht so eine Emanze bin. Mein Freund hat gesagt, dass er eine richtige Frau haben will und dass das vor anderen eigenartig aussieht wenn ich einen so männlichen Beruf habe (...) ich glaube, dass ihn das so gestört hat weil er Verkäufer war – was jetzt nicht so unbedingt männlich ist – und er Angst gehabt hat, dass es so aussehen könnte als habe ich die Hosen zu Hause an.“

(P5)

Zwar stellen männliche Volksschullehrer nach wie vor eine Ausnahme dar, doch nach Angaben der befragten Männer zieht diese Tatsache jedoch keinerlei negative Auswirkungen für die männlichen Auszubildenden mit sich:

„Ich habe mich während meiner Ausbildung eigentlich immer sehr wohl gefühlt. Ich wurde von meinen Mitstudenten und auch von meinen Lehrern immer mit Respekt behandelt (...) Ich habe zwar genau dasselbe wie die anderen leisten müssen, aber ich hab es immer ganz witzig gefunden, dass ich trotzdem eine Art Sonderstellung gehabt habe (...) Denn irgendwie habe ich das Gefühl gehabt, dass ich mir mehr herausnehmen konnte als die anderen, weil ich in den Augen von den Lehrern aber auch von den Studenten irgendwie als was Besonders angesehen wurde (...) Mir wurde auch öfters von den anderen gesagt, dass sie es toll finden, dass auch Männer diesen Beruf machen wollen (...)“ (V2)

Obwohl die Befragten durchwegs positiv von ihrer Lehrzeit sprachen, stellte sich jedoch heraus, dass sie im privaten Bereich nicht immer auf die gewünschte Anerkennung stoßen bzw. gestoßen sind:

„Als ich damals nach der Matura die Entscheidung Volksschullehrer zu werden meinen damaligen Klassenkameraden erzählt habe, reagierten vor allem die Burschen mit gewissen Spott und Hohn (...) Ich sei ein „Weichei“ und ähnliche Aussagen wurden mir an den Kopf geworfen. Ich denke das liegt vor allem daran, dass diese Erfahrung jetzt fast drei Jahrzehnte zurückliegt und die damalige Einhaltung von Frauen- und Männertätigkeiten noch sehr groß geschrieben wurde. Im Vergleich dazu geschieht es heutzutage nur noch sehr selten, dass ich wegen meinem Berufe auf Unverständnis stoße.“ (V3)

„Komischerweise haben eigentlich alle in meinem Freundeskreis gut auf meinen Berufswunsch reagiert, obwohl ich mir das vorher nicht gedacht habe. Das einzige Problem war für mich meinen Vater davon zu überzeugen. Denn sowohl mein älterer Bruder als auch mein Vater selbst haben an der Universität ihre Abschlüsse gemacht und das hat sich mein Vater auch damals für mich vorgestellt. Er kann zwar heute damit leben aber ich weiß, dass er noch immer nicht ganz von meiner beruflichen Tätigkeit überzeugt ist.“ (V1)

Bei den befragten Pflegern gab es bzgl. der Ausbildungszeit durchwegs nur positive Erfahrungen. Keiner der interviewten Männer hatte mit Ausgrenzung oder Diskriminierung von Seiten der AusbilderInnen oder MitschülerInnen zu kämpfen:

„Also mir wären während der Ausbildung keine Unterschiede aufgefallen. Meine Mitschülerinnen waren eigentlich alle sehr nett zu mir und auch zu den anderen Männern (...) Von den Ausbildern wurde ich eigentlich genauso behandelt wie die Frauen auch. Ich habe weder was geschenkt bekommen, noch habe ich irgendwie härter lernen oder arbeiten müssen als die anderen.“ (Pf3)

Zwar hatten die befragten Pfleger während der Ausbildung keine negativen Erlebnisse, im privaten Umfeld jedoch stießen sie, ähnlich wie die interviewten Volksschullehrer, oft auf Ablehnung aufgrund ihres Berufswunsches. Vier der sechs Befragten wurden von meist männlichen Freunden bspw. als „unmännlich“ oder „schwul“ tituliert:

„Das hab ich schon schlimm gefunden, dass mich zwei eigentlich gute Freunde gefragt haben warum ich so einen Frauenjob machen will wo man anderen den Hintern auswischt ... ich bin ja schließlich nicht schwul oder so. Ich habe zwar versucht ihnen zu erklären was man wirklich in dem Job macht, aber das hat sie nicht interessiert, sie haben trotzdem darauf herumgeritten.“ (Pf5)

In Bezug auf die erzielten Erfahrungen während der Ausbildungszeit wurde von den befragten Männern, welche sowohl in den Berufsbranchen Volksschullehrer und Pfleger tätig sind, berichtet, dass sich diese innerhalb ihrer Lehrzeit sowohl von ihren Ausbildnern als auch Mitstudenten akzeptiert und anerkannt fühlten und von keinerlei Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts betroffen waren. Ein Volksschullehrer erzählte gar von einer gewissen Sonderstellung welche ihm im Zuge dieser Zeit zu Teil wurde.

Jedoch stellte sich heraus, dass ihnen diese während ihrer Ausbildungszeit gesammelten positiven Erfahrungen jedoch innerhalb des privaten Umfeldes in keinem vergleichbaren Ausmaß zu teil wurden. Zu diesem Ergebnis kam auch die Studie über Männer in der Kinderbetreuung. Die Befragten berichteten auch hier nur von wenigen negativen Reaktionen im privaten Umfeld, welche vorwiegend von Männern und weniger von Frauen stammten (Koch et al., 2010, S. 436). Vier der interviewten Pfleger gaben an, dass diese mit einer Vielzahl von Vorurteilen in ihrem Privatleben umzugehen hatten.

Im Vergleich hierzu wurde von den befragten Frauen ein konträres Bild ihrer Erlebnisse während der Ausbildungszeit geliefert. Erzielten diese innerhalb ihres privaten Umfeldes, mit Ausnahme einer Polizistin und einer KFZ-Mechanikerin, größtenteils positive Resonanz, so mussten sie jedoch sowohl ihren Lehrern als auch Klassenkameraden kontinuierlich ihr Können und ihre Motivation für den auszuübenden Beruf beweisen.

Alle fünf befragten KFZ-Technikerinnen mussten vor allem zu Beginn ihrer Ausbildung mit dem Gefühl von Unverständnis und teilweise auch mit fehlender Akzeptanz, gegenüber ihrer Entscheidung diesen Beruf ausüben zu wollen, zurechtkommen. Haben sie es jedoch mit der Zeit geschafft ihre Qualifikationen unter Beweis zu stellen, so konnten sie sich eine gewisse Stellung innerhalb der Ausbildungsstätte erarbeiten.

Der Vergleich unserer erzielten Ergebnisse weist einige Parallelen zu jenen von Williams (1992) auf. Sie berichtete, dass sowohl die von ihr befragten Frauen als auch Männer zu gleichen Teilen vor allem im privaten Umfeld oftmals auf Unverständnis und Ablehnung aufgrund ihrer untypischen Berufswahl stießen. Die Aussagen unserer befragten Männer entsprachen diesen Untersuchungsergebnissen von Williams. Jedoch waren lediglich eine Polizistin und eine KFZ-Mechanikerin von der Problematik betroffen, das jeweilige private Umfeld von ihrer Berufswahl zu überzeugen.

Werden Frauen im gleichen Ausmaß bzgl. Weiterbildung und Aufstiegsmöglichkeiten gefördert und in welchem Ausmaß werden diese in Anspruch genommen?

Im Zuge der Befragung der fünf Kfz-Technikerinnen wurde mitgeteilt, dass vier dieser das Gefühl haben, dass ihren männlichen Kollegen einen gewissen Vorzug in Bezug auf Weiterbildungsmöglichkeiten geboten wird da diesen von ihrem Chef die Teilnahme an diversen Schulungen direkt angeboten wird wobei sie dafür jedoch in den meisten Fällen selbst die Initiative ergreifen müssen. Dabei sei es schon öfters vorgekommen, dass zu diesem Zeitpunkt bereits alle Plätze vergeben waren:

„Prinzipiell bin ich mit meiner Arbeit an sich zufrieden aber manchmal fehlt mir für bestimmte Aufgaben ganz einfach das Fachwissen, weil ich bis jetzt kaum Möglichkeiten gehabt habe an Weiterbildungen teilzunehmen. Darum habe ich einen viel kleineren Aufgabenbereich als die anderen Kollegen und muss auch viel öfter um Hilfe bitten.“ (K5)

Dass die befragten Mechanikerinnen oftmals das Gefühl haben bei der Teilnahme diverser Schulungen übergangen zu werden, begründet vor allem eine damit, dass die Vorgesetzten bei Frauen mit möglichen Arbeitsausfällen, bspw. in Form von Karenzzeit oder aber auch mit der kompletten Aufgabe des Berufes auf Grund von Familienpflichten rechnen. Daher scheint es naheliegend, dass männliche Mitarbeiter, bei denen diese Gefahr nicht bzw. lediglich in einem geringen Ausmaß besteht eine stärkere Förderung in Bezug auf Fort- oder Weiterbildung erfahren.

„Ich bin in meinem Betrieb die einzige Frau und sonst kenne ich außer mir auch nicht viele die als Mechanikerin arbeiten (...) Ich glaube weil es eben so wenige Frauen gibt, wird der Beruf als männlich gesehen und darum werden auch eher die Männer in unserem Betrieb zu Schulungen geschickt. Weil ich gerade geheiratet habe, hat mich mein Chef erst vor kurzem gefragt, wann ich vorhab Kinder zu bekommen. Ich glaube, dass mein Chef davon ausgeht, dass ich den Beruf wahrscheinlich bald an den Nagel hängen werde und darum bin ich oft die Letzte die von irgendwelchen Schulungen erfahrt, weil es für ihn nur Geld kosten würde und er auf lange Sicht eh nichts davon hat.“ (K1)

Wir erfuhren weiters, dass die Polizei ein großes Interesse daran hat Frauen und junge Menschen für den Polizeiberuf zu begeistern und daher ihren MitarbeiterInnen, geschlechts- und altersunabhängig, eine große Palette an Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten anbietet.

Alle befragten Polizistinnen waren sich darüber einig, dass die Möglichkeit neues Wissen erwerben zu können eine große Motivation für alle bisher tätigen als auch möglicherweise künftigen Polizeibeamten darstellt, da dies auch die Chance mit sich bringt höhere und somit besser bezahlte Positionen zu erlangen. Es steht den BeamtInnen frei nach Interesse verschiedene Ausbildungswege in Anspruch zu nehmen. Neben bspw. Personenschutz, Bewachung oder die Ausbildung zum Berufsdetektiv stehen weiters eine Vielzahl an Sonderlehrgängen zur Verfügung.

*“Nachdem ich bereits 13 Jahre als Streifenpolizistin gearbeitet habe, wollte ich mich umorientieren. Deswegen habe ich nach dem positiven Abschluss von den erforder-
ten Fitness- und psychologischen Tests meine Ausbildung zum zertifizierten interna-
tionalen Personenschützer im Rahmen der Polizei begonnen.“ (P1)*

Neben diesen eben erwähnten Weiterbildungen werden außerdem viele unterschiedliche Fortbildungsmöglichkeiten, wie z.B. diverse Sprach- oder EDV-Kurse angeboten. Trotz dieser Chancen wurde uns allerdings weiters erzählt, dass diese vermehrt von männlichen als weiblichen Beamten in Anspruch genommen wird:

„Ich habe vergangenes Jahr an einer IT Fortbildung teilgenommen bei der von insgesamt 18 Teilnehmern nur drei Frauen, mich eingeschlossen, an diesem Kurs teilgenommen haben. Ich verstehe nicht warum nur so wenige Frauen diese Chance genutzt haben, denn mir hat mein neues Wissen nicht nur beruflich sondern auch privat genutzt.“ (P3)

Bezüglich Fortbildungen für Volksschullehrer wurde uns von den befragten Personen eine Reihe von möglichen Angeboten aufgezählt. Diese beruhen zwar größtenteils auf freiwilliger Basis, in manchen Fällen jedoch stellt die Teilnahme an diversen Programmen eine verpflichtende Tätigkeit dar, wenn bspw. die Direktion beschließt neue Nachmittagskurse für die Schüler anzubieten. In diesen Fällen ist es erforderlich, dass sich die dafür zuständigen Lehrer ebenfalls am neuesten Stand des Wissens befinden:

„Vor einigen Jahren wurde entschieden, dass unsere Schule einmal die Woche Computerkurse für unsere Schüler anbieten soll. Dafür wurden zwei Lehrer von uns ausgewählt die diesen Unterricht übernehmen sollen. Dafür mussten sie vorher auf Verlangen unserer Direktorin an einer Weiterbildung für Informationstechnologie teilnehmen.“ (V1)

Neben der Möglichkeit verschiedene Fortbildungen wie bspw. EDV-Schulungen oder Sprachkurse zu absolvieren, ist es weiters möglich bestimmte Weiterbildungen, wie z.B. Behindertenbetreuung, Ausbildung zu HorterzieherIn oder Bildungsmanagement in Anspruch zu nehmen.

Alle unsere befragten Volksschullehrer waren sich darüber einig, dass sie im Laufe ihrer Berufserfahrung noch nie das Gefühl hatten von ihren Vorgesetzten auf Grund ihres Geschlechts an der Teilnahme von etwaigen Fortbildungsmöglichkeiten benachteiligt oder ihren weiblichen Kolleginnen gegenüber bevorzugt zu werden. Da die Profession der/des VolksschullehrerIn nach wie vor sehr frauendominiert ist, erzählten uns alle drei Befragten, dass sie bisher während aller in Anspruch genommenen Seminare beinahe ausschließlich die einzigen Vertreter ihres Geschlechtes darstellten.

Ähnlich der vorangegangenen Branchen bietet auch der Berufszweig des Pflegers mehrere Möglichkeiten Fort- und Weiterbildungen in Anspruch zu nehmen. Diese sind zum einen, sowohl für weibliche als auch für männliche Pfleger, Voraussetzung um weiterhin in diesem Beruf arbeiten zu können:

„Weil es für uns Pfleger sehr wichtig ist, dass wir immer auf dem neuesten Stand der Pflege sind, muss jeder innerhalb von fünf Jahren insgesamt 40 Stunden an Ausbildung berufsbegleitend abschließen, die dann im Ausbildungsnachweis eingetragen werden.“ (Pf3)

Zum anderen basieren einige auf freiwilliger Basis, um in Folge dessen bestehende Qualifikationen auszubauen und in weiterer Folge in höhere und besser bezahlte Positionen zu gelangen:

„Ich mache gerade eine zweijährige Weiterbildung für die psychiatrische Pflege. Wenn ich am Ende meine Prüfungen die sind mündlich, schriftlich und praktisch bestanden habe, dann bekomme ich den Titel „Fachkrankenschwester für Psychiatrie“ und werde dann, sobald ich einen neuen Job finde, in dem Bereich arbeiten.“ (Pf1)

Innerhalb der für die Befragung gewählten Branchen, wird den jeweiligen MitarbeiterInnen eine große Auswahl an möglichen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten geboten. Die Teilnahme an einigen dieser stellt zum Teil eine verpflichtende Tätigkeit dar wohingegen bei anderen diese auf freiwilliger Basis beruht.

Die befragten Polizistinnen, Volksschullehrer und Pfleger berichteten von einer Gleichberechtigung der Geschlechter bezgl. Zugang zu etwaigen Fort- und Weiterbildungen. Auch während der Schulung erfuhren die befragten Personen keine Diskriminierung oder Ausgrenzung. Jedoch sei hierbei anzumerken, dass nach Aussage einer Polizistin diese Möglichkeiten von Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen nur in einem geringen Ausmaß genutzt werden. Die Studie des DFG-Projektes kam bezüglich weiblicher Polizistinnen zu einem anderen Ergebnis. Wie bereits in Kapitel 4 erwähnt werden Polizeibeamtinnen häufig von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und in Folge dessen von potenziellen Führungspositionen weitestgehend ausgeschlossen, da Fehlinvestitionen aufgrund von Fehlzeiten durch

Schwangerschaft oder Erziehungsurlaub befürchtet werden (Müller et al., 2002, S. 32).

Lediglich die Aussagen der KFZ-Mechanikerinnen wichen von denen der anderen Befragten ab. Denn vier von den insgesamt fünf befragten Frauen berichteten dass sich diese zum Teil mit Schwierigkeiten konfrontiert sehen, die Teilnahme an diversen Schulungen in Anspruch zu nehmen. Da eine Fortbildung innerhalb dieser Branche nicht nur der/dem MechanikerIn selbst, sondern auch dem Vorgesetzten erhebliche Vorteile verschafft, da dadurch die Qualität der Dienstleistungen erhöht werden kann, fördert dieser in erster Linie jene Mitarbeiter, welche voraussichtlich für einen längeren Zeitraum in seinem Unternehmen tätig sind. Dass man vor allem bei jungen Frauen mit einer potentiellen Schwangerschaft und in weiterer Folge mit einem Aussetzen oder gar mit der Aufgabe der Berufstätigkeit rechnen muss, sieht vor allem eine Befragte als Hauptgrund dafür an, dass sie bei der Teilnahme an diversen Schulungen im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen von ihrem Chef, erheblich benachteiligt wird.

6.5 Konklusion

Im Zuge der Auswertung der empirischen Studie wurde ersichtlich, dass das Phänomen des „glass escalators“ (vgl. Williams 1992) in der Realität tatsächlich auf die Mehrheit der männlichen Befragten zutraf, wohingegen keine der weiblichen Interviewpartnerinnen nach eigenen Aussagen davon betroffen war.

Im Laufe der Befragung fanden wir heraus, dass alle männlichen Befragten ausschließlich positiv von ihrer Ausbildungszeit bis hin zu der Integration am Arbeitsplatz durch ihre weiblichen Kolleginnen sowie eventuellen Chefinnen sprachen. Sie hatten bzw. haben nach wie vor das Gefühl innerhalb ihres Berufsalltags zur Gänze akzeptiert und anerkannt zu werden. Jedoch ist hierbei anzumerken, dass im Falle der Ausübung eines typischen Frauenberufs Männer sich oftmals mit dem Problem konfrontiert sehen im privaten Umfeld vermehrt auf Unverständnis bis hin zu Belustigung zu stoßen. Im Gegensatz dazu war auffällig, dass etwa die Hälfte der befragten Frauen sowohl im beruflichen als auch im privaten Umfeld oftmals gegen eine Reihe von Schwierigkeiten anzukämpfen hat, anders jedoch als bei den Männern stellt die Akzeptanz im privaten Umfeld hierbei keinerlei vergleichbare Problematik dar. Im

Unterschied zu Männern, welche in einer Frauendomäne beschäftigt sind, fanden wir heraus, dass manche Frauen sich innerhalb ihres Berufsalltags immer wieder neu beweisen und hart daran arbeiten müssen, um von Dritten dieselbe Akzeptanz wie ihre männlichen Kollegen zu erfahren. In Bezug auf die Anerkennung sowohl von männlichen Kollegen als auch von männlichen Vorgesetzten berichtete lediglich eine junge KFZ-Mechanikerin von Akzeptanzproblemen.

Um einen etwaig vorhandenen Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern erkennen zu können, müssen hierbei mehrere Determinanten beachtet werden. Zum einen spielt das Alter sowie die bereits erlangten Berufsjahre eine große Rolle. Außerdem sind bspw. Überstunden, Nachtdienste oder aber auch Wochenenddienste miteinzuberechnen. Da die Berufssparten Polizei, Volksschule und Pflegeberuf per Gesetz geregelt werden, konnten uns die befragten Personen daher keine Angaben in Bezug auf eventueller geschlechtsspezifischer Lohndifferenzen nennen. Der Beruf des/der KFZ-MechanikerIn wird hingegen kollektivvertraglich geregelt wodurch sich Einkommensunterschiede ergeben können. Davon war jedoch lediglich eine der befragten KFZ-Mechanikerinnen betroffen.

Anhand dieser erlangten Erkenntnisse kann davon ausgegangen werden, dass die Hypothese: *Fällt es Frauen tatsächlich schwieriger sich in einem männerdominierten Beruf behaupten und erfolgreich integrieren zu können als Männern in Frauenberufen?*, teilweise zutreffend ist. Man kann dies natürlich nicht auf alle Frauen umlegen sondern muss hierbei die jeweiligen Berufsgruppen beachten und diese getrennt voneinander bewerten. Denn unsere befragten Polizistinnen erzählten von weitaus weniger Einstiegs- und Akzeptanzproblemen als dies bei den interviewten Mechanikerinnen der Fall war. Zudem bietet unsere durchgeführte empirische Studie lediglich einen kleinen Einblick in diese Thematik und ist aufgrund des geringen Stichprobenumfangs keinesfalls aussagekräftig genug um von unseren Forschungsergebnissen auf die gesamtwirtschaftliche Situation der Frauen in Männerberufen schließen zu können.

Anhang A

Interviewleitfaden

Gesprächseinleitung

Da wir im Zuge unserer Masterarbeit eine qualitative Studie in Form von persönlichen Interviews zu dem Thema „Frauen und Männer in nicht-traditionellen Berufen“ durchführen, möchten wir Sie gerne näher zu Ihrem Berufsalltag, Ihren bisherig gesammelten Erfahrungen sowie ihres beruflichen Werdegangs bzw. Ausbildung interviewen. Da wir Ihnen vollständige Anonymität Ihrer Aussagen zusagen dürfen, möchten wir Sie bitten offen und ehrlich auf unsere Fragen zu antworten.

Personenbezogene Fragen

1. Ausbildung

Welche Schultypen wurden besucht? Welche Berufsausbildung wurde abgeschlossen (Lehre, Fachhochschule, Studium etc.)?

2. Aus welchem Grund haben Sie sich für diesen Beruf entschieden?

3. Wie hat Ihr soziales Umfeld auf die Berufswahl reagiert?

Berufliche Laufbahn und momentane Arbeitssituation

4. Haben Sie sich während Ihrer Ausbildungszeit von Ihren Kollegen, Ausbildern bzw. Lehrern im Vergleich zu Ihren andersgeschlechtlichen Kollegen gleich behandelt und akzeptiert gefühlt?

Benachteiligungen, Ausgrenzung, Ablehnung, Mobbing etc.

5. Beschreiben Sie uns bitte Ihre berufliche Laufbahn.

6. Beschreiben Sie uns bitte Ihren beruflichen Alltag.

Arbeitszeit, Arbeitsinhalt, Verhältnis zu Kollegen, Vorgesetzten und Kunden, Entlohnung

7. Entspricht Ihr Berufsalltag Ihren Erwartungen?

Arbeitsinhalt, Arbeitsklima, Arbeitszeit, persönliche Entfaltungsmöglichkeiten,

Weiterbildungsmöglichkeiten, Status des Berufes, Entlohnung, Vereinbarung Beruf und Familie etc.

8. Wie würden Sie das Verhältnis zu Ihren Kollegen, Vorgesetzten und eventuell auch Kunden beschreiben?

Verhältnis bzw. Harmonie zu Kollegen, Vorgesetzten, eventuell auch Akzeptanz/Glaubwürdigkeit bzw. Ablehnung durch Kunden

9. Gibt es noch andere Frauen/Männer in Ihrem Betrieb? Wie ist das Geschlechterverhältnis?

Verhältnis zwischen gleichgeschlechtlichen KollegInnen (Konkurrenz, Zusammenhalt, Distanz, etc.)

10. Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede in Ihrem Betrieb?

Bevorzugung eines Geschlechts in Bezug auf Arbeitsinhalt, Ausbildung, Verdienst, Weiterbildung, Einräumung von Sonderprivilegien, Integration in außerbetriebliche Tätigkeiten, Aufstiegsmöglichkeiten

11. Welche Aufstiegsmöglichkeiten bietet Ihr Beruf und wie schätzen Sie Ihre persönlichen Chancen ein?

12. Haben Sie Ihre Berufswahl jemals bereut?

Falls ja aus welchem Grund bzw. welcher Beruf käme als Alternative in Frage?

Fragen zur Person

13. Geschlecht

14. Alter

Anhang B

Kürzel zu den jeweiligen befragten Personen:

KFZ-Technikerinnen

K1	20 Jahre alt, ledig, kinderlos, vollzeitbeschäftigt
K2	37 Jahre alt, verheiratet, 2 Kinder, vollzeitbeschäftigt
K3	30 Jahre alt, verheiratet, 1 Kind, vollzeitbeschäftigt
K4	26 Jahre alt, ledig, 1 Kind, vollzeitbeschäftigt
K5	23 Jahre alt, ledig, kinderlos, vollzeitbeschäftigt

Polizistinnen

P1	36 Jahre alt, verheiratet, 1 Kind, vollzeitbeschäftigt
P2	35 Jahre alt, verheiratet, 2 Kinder, vollzeitbeschäftigt
P3	31 Jahre alt, ledig, kinderlos, vollzeitbeschäftigt
P4	28 Jahre alt, ledig, kinderlos, vollzeitbeschäftigt
P5	46 Jahre alt, verheiratet, kinderlos, vollzeitbeschäftigt

Volksschullehrer

V1	41 Jahre alt, verheiratet, kinderlos, vollzeitbeschäftigt
V2	35 Jahre alt, ledig, 1 Kind, vollzeitbeschäftigt
V3	51 Jahre alt, verheiratet, 2 Kinder, vollzeitbeschäftigt

Pfleger

Pf1	35 Jahre alt, verheiratet, 1 Kind, vollzeitbeschäftigt
Pf2	41 Jahre alt, ledig, 2 Kinder, vollzeitbeschäftigt
Pf3	34 Jahre alt, verheiratet, 1 Kind, vollzeitbeschäftigt
Pf4	57 Jahre alt, verheiratet, 1 Kind, vollzeitbeschäftigt
Pf5	24 Jahre alt, ledig, kinderlos, vollzeitbeschäftigt
Pf6	29 Jahre alt, ledig, kinderlos, vollzeitbeschäftigt

Anhang C

Zusammenfassung

Die vorliegende Magisterarbeit befasst sich mit der Hypothese, dass es Frauen schwieriger fällt sich in einem männerdominierten Beruf behaupten und erfolgreich integrieren zu können als Männer in einem Frauenberuf. Hierfür wurden theoretische Aspekte wie bspw. Geschlechterstereotype, horizontale und vertikale Segregation beschrieben, um das nötige Hintergrundwissen für diese Thematik zu vermitteln. Weiters wurde mit Hilfe von Statistiken unter anderem aufgezeigt, welche Berufe oder Branchen frauen- bzw. männerdominiert sind und wie groß die geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenzen sind.

Die Ergebnisse unserer empirischen Studie sind im Großen und Ganzen den Resultaten der im Kapitel 4 vorgestellten Untersuchungen ähnlich. So berichteten bspw. die befragten Männer, dass sie zwar im Berufsleben von ihren weiblichen Kolleginnen akzeptiert und anerkannt werden, jedoch stießen einige von ihnen im privaten Umfeld auf negative Reaktionen. Die Erfahrungen der befragten Frauen ergaben hingegen ein konträres Bild, da ihr Berufswunsch von Familie und Freunden größtenteils akzeptiert wurde. Jedoch hatten viele von ihnen das Gefühl sich bei der Arbeit mehr anstrengen (Mechanikerinnen) bzw. härter und strenger auftreten (Polizistinnen) zu müssen.

Wir sind der Ansicht, dass es zwar in einigen Berufssparten Frauen in einem männerdominierten bzw. typisch männlichen Beruf schwieriger haben, jedoch trifft dies nicht auf alle Berufe zu. Die befragten Polizistinnen bspw. haben mit weitaus weniger Einstiegs- und Akzeptanzproblemen zu kämpfen als die von uns befragten Mechanikerinnen. Darüber hinaus stoßen auch Männer in einem frauendominierten bzw. typisch weiblichen Beruf auf Vorurteile wie auch die österreichische Studie über Männer in der Kinderbetreuung ergab, bei welcher männliche Kindergärtner mit Voreingenommenheiten der Eltern zu kämpfen haben.

Anhang D

Lebenslauf

Persönliche Daten

Name:	Marion Platteter
Geburtsdatum:	28.03.1984
Staatsangehörigkeit:	Österreich

Schulische Ausbildung

1990 – 1994	Privatvolksschule Kritzendorf
1994 – 1998	Unterstufe BG/BRG Klosterneuburg
1998 – 2001	Vienna Business School, HAK I der Wiener Kaufmannschaft, 1010 Wien
2001 – 2003	Vienna Business School, HAK II der Wiener Kaufmannschaft, 1080 Wien
Juni 2003	Matura

Universitäre Ausbildung

WS 2005 – SS 2009	Bakkalaureatsstudium Betriebswirtschaft Betriebswirtschaftliches Zentrum der Uni Wien
WS 2009 – WS 2011	Magisterstudium Betriebswirtschaft Betriebswirtschaftliches Zentrum der Uni Wien

November, 2011

Literaturverzeichnis

- Wirtschaftskammer Österreich*. (Jänner 2009). Abgerufen am 09. 04 2011 von
Befristung:
http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=423036&DstID=0
- Wirtschaftskammer Österreich*. (Jänner 2011). Abgerufen am 09. April 2011 von
Geringfügige Beschäftigung (arbeitsrechtlich):
http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=422507&DstID=0
- Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften. (2007).
Gleichstellungsrecht in der Europäischen Union. Luxemburg.
- Arbeitsmarktservice. (Oktober 2010). *AMS - Qualifikations-Barometer*. Abgerufen am
16. Juli 2011 von Beruf - VolksschullehrerIn:
<http://bis.ams.or.at/qualibarometer/beruf.php?id=676&query=volksschullehrer>
- Arbeitsmarktservice. (2010). *Berufslexikon*. Abgerufen am 19. Juli 2011 von
KraftfahrzeugtechnikerIn (mit Modulen):
<http://www.berufslexikon.at/beruf238?from=berufsliste>
- Astor, M., & Steiner, M. (2005a). *Work Life Balance. Motor für wirtschaftliches
Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Band 2: Wirkungsmechanismen
und vorkswirtschaftliche Effekte*. Berlin/ Basel: Prognos AG.
- Astor, M., & Steiner, M. (2005b). *Work Life Balance. Motor für wirtschaftliches
Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Analyse der volkswirtschaftlichen
Effekte- Zusammenfassung der Ergebnisse*. Berlin: Prognos AG.
- Benedik, O., Bönisch, M., Gärtner, K., Gumpoldsberger, H., Lanz, H., Martinschitz,
S., Nitsch, F., Pauli, W., Radinger, R., Riha, N., Schwabl, M., Sommer-Binder,
G. (2011). *Bildung in Zahlen 2009/10*. Wien: Statistik Austria.
- Bergmann, N., Gutknecht-Gmeiner, M., Wieser, R., & Willsberger, B. (2004).
*Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten
Arbeitsmarkt (AMS Report 38)*. Berufsinformations- und
Qualifikationsforschung. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich.
- Biffl, G. (2010). Kapitel 3: Die ökonomische Situation der Frauen in Österreich. In
*Frauenbericht 2010. Teil II: Berichte zu ausgewählten Themen zur
Entwicklung der Situation von Frauen in Österreich* (S. 465-502). Wien:
Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst.

- Bosch, G. (2001). Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses. *WS/Mitteilungen*(4/2001), 219-230.
- Bundesinnung der Kraftfahrzeugtechniker. (o.J.). *kfztechniker*. Abgerufen am 19. Juli 2011 von Berufsbeschreibung: <http://www.kfztechniker.at/index.php?id=381>
- Bundeskanzleramt Österreich. (o.J.). *Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst*. Abgerufen am 16. März 2011 von Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frauen (CEDAW): <http://www.bka.gv.at/site/5548/default.aspx>
- Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst. (2009). *Frauenratgeberin*. Retrieved 2011 йл 26-Juli from Frauennetzwerke: http://www.frauenratgeberin.at/cms/frauenratgeberin/adresse_thema.htm?thema=FN
- Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst. (2009). *Frauenratgeberin*. Abgerufen am 05. Juli 2011 von Mentoring: http://www.frauenratgeberin.at/cms/frauenratgeberin/stichwort_detail.htm?doc=CMS1233846266875&index=M
- Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst. (o.J.). *Frauenangelegenheiten und Gleichstellung*. Abgerufen am 05. Juli 2011 von Allgemein zu Mentoring: <http://www.frauen.bka.gv.at/site/5464/default.aspx>
- Bundesministerium für Inneres. (Mai 2006). *BMI*. Abgerufen am 20. Juli 2011 von SIAK - Sicherheitsakademie: http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_SIAK/polizist/start.aspx
- Bundesministerium für Inneres. (6. März 2009). *Bundesministerium für Inneres*. Abgerufen am 12. September 2011 von Fekter: Frauenanteil bei Polizei steigt: http://www.bmi.gv.at/cms/BMI/_news/BMI.aspx/?id=70612F4F74634A497369453D&page=188&view=1
- Der Rechnungshof. (2008a). *Einkommensbericht 2008*. Wien: Rechnungshof.
- Der Rechnungshof. (2008b). *Einkommensbericht 2008 Kurzfassung*. Wien: Rechnungshof.
- die Standard. (1. Februar 2011). *dieStandard*. Abgerufen am 6. April 2011 von Nur wenige Väter unterbrechen Karriere: <http://diestandard.at/1295571318230/Nur-wenige-Vaeter-unterbrechen-Karriere>

- Dostert, B., Engler, M., & Huth, P. (2005). *Economic Briefing. Familienpolitik unter neuen Vorzeichen*. Zürich: CREDIT SUISSE Economic Research.
- Dressel, K., & Wagner, S. (2004). Erwerbsarbeit: Zur Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. In R. Becker, & B. Kortendiek, *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung* (S. 489-498). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Eckes, T. (2004). Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In R. Becker, & B. Kortendiek, *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung* (1. Ausg., S. 165-176). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Eichwalder, R., & Moser, C. (2010). Kapitel 3: Erwerbstätigkeit - Aspekte der Geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation. In *Frauenbericht 2010. Teil I: Statistische Analysen zur Entwicklung der Situation von Frauen in Österreich* (S. 141-162). Wien: Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich.
- Fasching, M., Hirschbichler, B., & Moser, C. (2009). *Arbeitskräfteerhebung 2008 - Ergebnisse des Mikrozensus*. Wien: Statistik Austria.
- Frauenberger, S. (November 2001). *Leitfaden zur Förderung der Gleichstellung*. Wien: Gewerkschaft der Privatangestellten.
- Frauenberger, S. (o.J.). *Gender Mainstreaming - eine Beschreibung*. Wien: Gewerkschaft der Privatangestellten.
- Froschauer, U., & Lueger, M. (1992). *Das qualitative Interview. Zur Analyse sozialer Systeme*. Wien: WUV Universitätsverlag.
- Fuchshuber, E. (Mai 2006). *Auf Erfolgskurs - Die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in österreichischen Unternehmen sowie in der Selbstverwaltung*. Wien: Bundesministerium für Gesundheit und Frauen.
- Gärtner, K., Schwabe, M., & Sommer-Binder, G. (2010). Kapitel 2: Bildung. In *Frauenbericht 2010. Teil I: Statistische Analysen zur Entwicklung der Situation von Frauen in Österreich* (S. 77-123). Wien: Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst.
- Gold, C. (2005). *Handbuch zur Chancengleichheit*. Graz: Initiative Taten statt Worte.
- Grünberger, K., & Zulehner, C. (2009). *Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Österreich*. WIFO.

- Gutknecht-Gmeiner, M., & Wieser, R. (2007). *AMS Info 94. Erwerbstätigkeit von Frauen in ausgewählten Berufsbereichen - Eine Kurzexpertise*. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich.
- Hanappi-Egger, E. (2004). Organisationsbezogene Ausschließungsmechanismen von Frauen am Beispiel des technisch-naturwissenschaftlichen Bereichs. In K. Heitzmann, & A. Schmidt, *Wege aus der Frauenarmut* (Bd. 14, S. 123-135). Frankfurt/Main: Europäischer Verlag der Wissenschaften.
- Heintz, B., Nadai, E., Fischer, R., & Ummel, H. (1997). *Ungleich unter Gleichen*. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Hollstein, W. (2004). *Geschlechterdemokratie; Männer und Frauen: besser miteinander leben* (1. Ausg.). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Klein, U. (2007). Antidiskriminierung. In *Gleichstellung in der Praxis* (S. 21-27). Heidelberg: R.v. Decker.
- Koch, B., Stubreither, B., Schauer, G., & Rohrmann, T. (Mai/Juni 2010). Männer in der Kinderbetreuung: neue Perspektiven für die Elementarpädagogik. *Erziehung und Unterricht*, 5-6, 435-442.
- Kreimer, M. (1999). *Arbeitsteilung als Diskriminierungsmechanismus*. Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH Europäischer Verlag für Wissenschaften.
- Krell, G., Mückenberger, U., & Tondorf, K. (2008). Gender Mainstreaming: Chancengleichheit (nicht nur) für Politik und Verwaltung. *Chancengleichheit für Personalpolitik*, S. 97-114.
- Kytir, J., & Moser, C. (2010). Kapitel 3: Erwerbstätigkeit - Erwerbsbeteiligung und Lebensunterhalt von Frauen und Männern. In *Frauenbericht 2010. Teil I: Statistische Analysen zur Entwicklung der Situation von Frauen in Österreich* (S. 129-136). Wien: Bundesministerium für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich.
- Leitner, A. (März 2001). *Frauenberufe - Männerberufe. Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation*. Wien: Institut für Höhere Studien Wien.
- Leitner, B. (2009). *Jahrbuch der Gesundheitsstatistik 2008*. Wien: Statistik Austria.
- Lürssen, J. (2001). *Die heimlichen Spielregeln der Karriere*. Frankfurt: Campus Verlag.
- Mairhuber, I., & Papouschek, U. (2010). Frauenerwerbsarbeit in Österreich. Brüche und Kontinuitäten einer begrenzten Integration seit Mitte der 90er-Jahre. In

- Frauenbericht 2010. Teil II: Berichte zu ausgewählten Themen zur Entwicklung der Situation von Frauen in Österreich* (S. 427-464). Wien: Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich.
- Müller, U., Müller-Franke, W., Pfeil, P., & Wilz, S. (2002). Polizei und Gender. *IFF Info - Zeitschrift des Interdisziplinären Frauenforschungs-Zentrum*, 24, 24-42.
- Oppen, M. (1989). *Zukunft der Büroarbeit - Frauenarbeit mit Zukunft?* Arbeitspapier des Forschungsschwerpunkts Technik-Arbeit-Umwelt. Berlin: Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin.
- Österreichischer Gewerkschaftsbund. (o.J.). Abgerufen am 10. April 2011 von Arten von Beschäftigungsverhältnissen: http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_3.6.a
- Pircher, E., & Sensenig-Dabbous, E. (2000). *7 Schritte zur Gleichstellung*. Wien: Frauenbüro der Stadt Wien.
- Polizei Ausbildungsverein Österreich. (o.J.). Abgerufen am 14. August 2011 von Übersicht ziviler Ausbildungen: <http://www.polizei-av.at/general/ausbildung.htm>
- Portal der Arbeiterkammern. (o.J.). Abgerufen am 09. April 2011 von Freier Dienstvertrag: <http://www.arbeiterkammer.at/online/freier-dienstvertrag-38721.html>
- Puhlmann, A. (Juni 2005). Welche Rolle spielt das Geschlecht bei der. *Welche Rolle spielt das Geschlecht bei der Berufswahl? - Strategien zur Erweiterung des Berufswahlspektrums junger Frauen und Männer*, 4-11.
- Puhlmann, A. (2008). *Berufsorientierung junger Frauen zwischen Geschlechterrollenklischees und Professionalisierung*. Bonn: Bundesministerium für Berufsbildung.
- Rabe-Kleberg, U. (1993). *Verantwortlichkeit und Macht. Ein Beitrag zum Verhältnis von Geschlecht und Beruf angesichts der Krise traditioneller Frauenberufe*. USP Publishing Kleine Verlag.
- Scambor, E. (03 2003). *Die Arbeitsmarktentwicklung in Österreich – wesentliche Trends und Effekte arbeitsmarktpolitischer Gleichstellungsmaßnahmen*. Graz: Work Changes Gender.

- Scamobr, E., & Faßhauer, M. (2006). *Strukturelle Rahmenbedingungen aktiver Vaterschaft, Fokus - Karenzregelung und Teilzeit in Österreich*. Graz: karenz und karriere. unternehmen aktive karenz für männer und frauen.
- Scheikl, S. (2010). Kapitel 4: Sozioökonomische Situation. Einkommenssituation von Frauen. In *Frauenbericht 2010. Teil I: Statistische Analysen zur Entwicklung der Situation von Frauen in Österreich* (S. 199-213). Wien: Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt.
- Schleich, H. (2007). *Grundkurs GENDER - Materialien und Methoden zur Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen*. Innsbruck: EP KLARA!
- Schrems, B. (1990). *Die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt am Beispiel der Facharbeiterinnen in nicht-traditionellen Berufen*. Wien: Diplomarbeit.
- Sengenberger, W. (1987). *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten*. Frankfurt/New York: Campus.
- Sorger, C., & Willsberger, B. (2004). *Analyse der IST-Analyse zum österreichischen Frauen-Technologie-Projekt*. Wien: Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG.
- Soykan, D. (2009). *Frauen in Chefpositionen in den österreichischen Medien und welche Rolle Networking und Mentoring für den Aufstieg und Erfolg spielen - eine qualitative Untersuchung*. Wien: Universität Wien - Diplomarbeit.
- Stahlberg, D., Dickenberger, D., & Szillis, U. (2009). Geschlechterdiskriminierung. In A. Beelmann, & K. J. Jonas, *Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven* (S. 193-213). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Statistik Austria. (2007). *Frauen und Männer in Österreich - Statistische Analysen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden*. Wien: Bundesanstalt Statistik Österreich.
- Strobl, K. (31. August 2011). *Woche*. Abgerufen am 6. September 2011 von Mikl-Leitner: "Anteil von Frauen steigern!": <http://www.woche.at/klagenfurt/politik/mikl-leitner-anteil-von-frauen-steigern-d53033.html>
- Teubner, U. (2004). Beruf: Vom Frauenberuf zur Geschlechterkonstruktion im Berufssystem. In R. Becker, & B. Kortendik, *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung* (S. 499-507). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

- Tillmann, S. (2010). *Mentoring erfolgreich gestalten - Leitfaden für Mentoren und Mentee*. Zittau: Hochschule Zittau/Görlitz - Mentoringnetzwerk.
- Universität Hamburg. (o.J.). *Universität Hamburg - Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*. Abgerufen am 05. Juli 2011 von Was ist Mentoring?: <http://www.wiso.uni-hamburg.de/einrichtungen/gleichstellung/athene/was-ist-mentoring/>
- Venningen, H. (2010). Beruflicher Wiedereinstieg von Frauen nach der Elternkarenz. In *Frauenbericht 2010. Teil I: Statistische Analysen zur Entwicklung der Situation von Frauen in Österreich* (S. 179-186). Wien: Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt.
- Wetterer, A. (1993). *Professionalisierung und Geschlechterhierarchie. Vom kollektiven Frauenausschluß zur Integration mit beschränkten Möglichkeiten*. Kassel: Jenior und Pressler.
- Wetterer, A. (2002). *Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion - "Gender at Work" in theoretischer und historischer Perspektive*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH.
- Wetterer, A. (2010). Konstruktion von Geschlecht: Reproduktionsweisen der Zweigeschlechtlichkeit. In R. Becker, & B. Kortendiek, *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie* (3. Ausg., S. 126-136). Wiesbaden: VS Verlag.
- Wetterer, A., & Jauk, D. (2007). *Baustelle: Geschlecht*. Graz: Angelika Wetterer, Daniela Jauk.
- Wiener Krankenanstaltenverbund. (o.J.). *Wiener Krankenanstaltenverbund*. Abgerufen am 16. Juli 2011 von Bewerbung an einer Gesundheits- und Krankenpflegeschule: http://www.wienkav.at/kav/ausbildung/texte_anzeigen.asp?id=438
- Williams, C. L. (1992). The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions. *Social Problems*, 39(3), 253-267.
- Wirth, L. (2001). Women in Professional and Managerial Jobs. In *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management* (S. 25-60). Genf: International Labor Office.
- Wirtschaftskammer Österreich. (2011). *Unselbständig Beschäftigte Jahr 2010 (inkl. geringfügige Beschäftigte) nach Fachverbänden, Stellung im Unternehmen und Geschlecht*. Wien: WKO.

Witzel, A. (1982). *Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen*. Frankfurt: Campus Verlag.